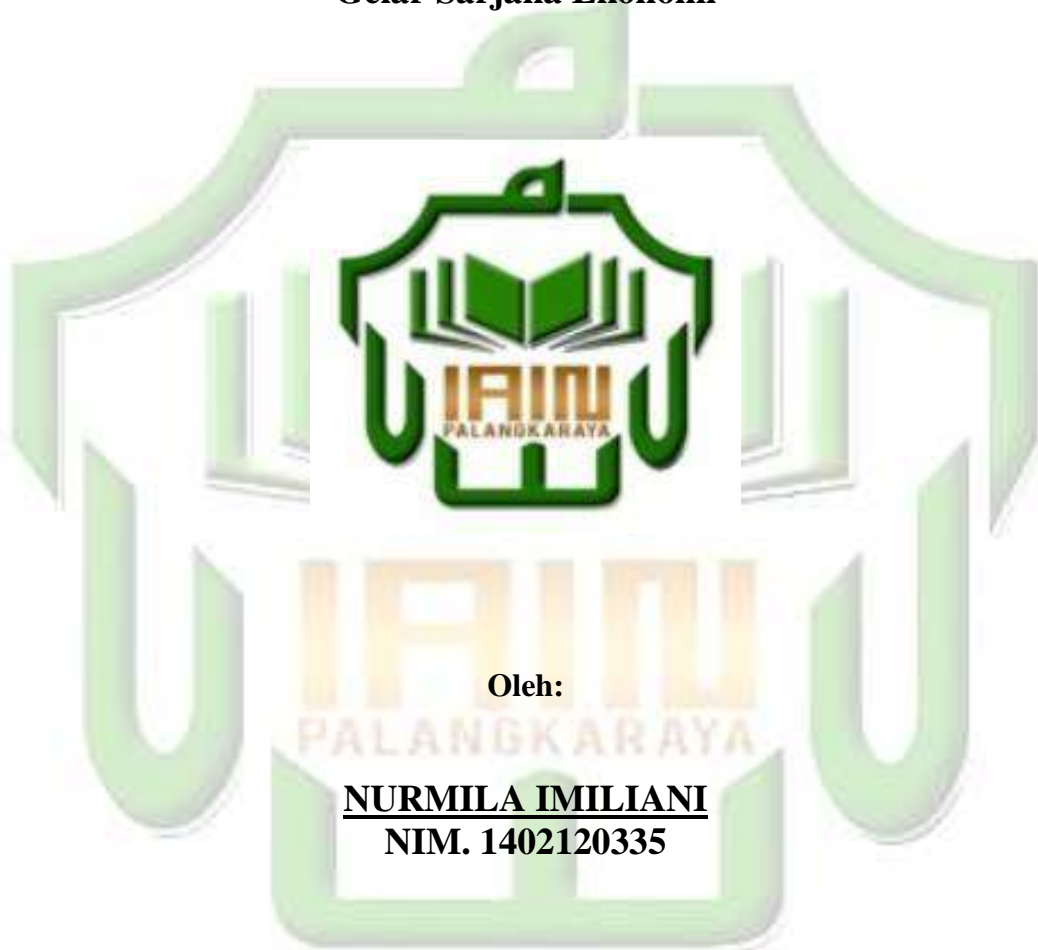


**PERAN UNIT PELAKSANAAN TEKNIS DAERAH BALAI
LATIHAN KERJA DALAM MENGATASI PENGANGGURAN
MASYARAKAT MUSLIM KOTA PALANGKA RAYA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

NURMILA IMILIANI
NIM. 1402120335

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN EKONOMI ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH
TAHUN 2018/1440 H**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : PERAN UNIT PELAKSANAAN TEKNIS DAERAH BALAI
LATIHAN KERJA DALAM MENGATASI PENGANGGURAN
MASYARAKAT MUSLIM KOTA PALANGKA RAYA

NAMA : NURMILA IMILIANI

NIM : 1402120335

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JURUSAN : EKONOMI ISLAM

PROGRAM STUDI : EKONOMI SYARIAH


JENJANG : STRATA SATU (S1)

Palangka Raya, September 2018

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


JELITA, M.S.I
NIP. 198301242009122002



Fuad Muhajirin Farid, S.Pd, M.Si
NIK. 19880711 201609 25 22

Mengetahui

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam

Plt. Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah


Dra. Hj. Rahmawati, M.Si
NIP. 195406301981032001


Ali Sadikin, M.Si
NIP. 1974011999031002

NOTA DINAS

NOTA DINAS

Hal : **Mohon Diuji Skripsi**
Saudari Nurmila Imiliani

Palangka Raya, September 2018

Kepada
Yth. Ketua Panitia Ujian Skripsi
IAIN Palangka Raya
Di-
Palangka Raya

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan perbaikan seperlunya,
maka kami berpendapat bahwa Skripsi saudara :


Nama : **NURMILA IMILIANI**
Nim : **1402120335**
Judul : **PERAN UNIT PELAKSANAAN TEKNIS
DAERAH BALAI LATIHAN KERJA DALAM
MENGATASI PENGANGGURAN MASYARAKAT
MUSLIM KOTA PALANGKA RAYA**

Sudah dapat diujikan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi.


Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing I


JELITA, M.S.I
NIP. 198301242009122002

Pembimbing II


Fuad Muhajirin Farid, S.Pd, M.Si
NIK. 19880711 201609 25 22

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **PERAN UNIT PELAKSANAAN TEKNIS DAERAH BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENGATASI PENGANGGURAN MASYARAKAT MUSLIM KOTA PALANGKA RAYA** Oleh Nurmila Imiliani NIM: 1402120335 telah di *munaqasahkan* Tim *Munaqasah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 10 Oktober 2018

Palangka Raya, 10 Oktober 2018

Tim Penguji:

1. **ALI SADIKIN, M.Si** (.....)
Ketua Sidang/Penguji
2. **ENRIKO TEDJA SUKMANA, S.Th.I, M.Si** (.....)
Penguji I
3. **JELITA, M.Si** (.....)
Penguji II
4. **FUAD MUHAJIRIN FARID, S.Pd., M.Si** (.....)
Sekretaris/Penguji

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam

DRA.HJ. RAHMANIAR, M.Si
NIP. 19540630 198103 2 001

PERAN UNIT PELAKSANAAN TEKNIS DAERAH BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENGATASI PENGANGGURAN MASYARAKAT MUSLIM KOTA PALANGKA RAYA

ABSTRAK

Oleh NURMILA IMILIANI

Pemerintah baik pusat maupun daerah telah mengeluarkan berbagai upaya-upaya untuk mengatasi masalah pengangguran. Salah satunya yaitu melalui lembaga pemerintah UPTD-BLK yang berada dibawah naungan Disnaker. Upaya yang dilakukan melalui lembaga UPTD-BLK adalah memberikan pelatihan kerja berbasis kompetensi untuk seluruh masyarakat yang memenuhi kriteria. Jadi, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran UPTD-BLK dalam memberikan pelatihan kerja untuk mengatasi pengangguran khususnya bagi masyarakat kota Palangka Raya. Dengan rumusan masalah: (1) Bagaimana peran UPTD-BLK dalam mengatasi pengangguran masyarakat muslim kota Palangka Raya? (2) Apa saja hambatan-hambatan UPTD-BLK dalam mengatasi pengangguran masyarakat muslim kota Palangka Raya? (3) Bagaimana tindakan dari UPTD-BLK dalam mengatasi hambatan-hambatan pengangguran masyarakat muslim kota Palangka Raya?

Penelitian ini merupakan penelitian yang berjenis kualitatif dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Adapun subjek pada penelitian ini yaitu pihak UPTD-BLK dan Peserta pelatihan kerja. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam perannya mengatasi pengangguran melalui pelatihan kerja belum berjalan optimal hingga saat ini karena masih terdapat beberapa hambatan-hambatan yaitu kurangnya kelengkapan sarana dan prasarana, kurangnya instruktur pelatihan kerja, kurangnya minat peserta pelatihan dan tidak adanya ikatan alumni peserta pelatihan. Beberapa tindakan juga dilakukan oleh UPTD-BLK kota Palangka Raya untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut yaitu mengusulkan kelengkapan sarana dan prasaran serta penambahan instruktur ke pihak yang terkait, melakukan sosialisasi kepada masyarakat dan mengembangkan aplikasi untuk memudahkan ikatan alumni untuk berbagi informasi. Tindakan lain yang dilakukan UPTD-BLK untuk mengatasi pengangguran yaitu melakukan kerja sama dengan Disnaker dalam memberikan info lowongan kerja dan penempatan kerja bagi masyarakat.

Kata Kunci : Peran, Pelatihan Kerja, Pengangguran.

**THE REGIONAL TECHNICAL IMPLEMENTATION UNIT'S ROLE OF
JOB TRAINING CENTER (UPTD-BLK) IN RESOLVES PALANGKARAYA
MUSLIM UNEMPLOYMENT**

ABSTRACT

By NURMILA IMILIANI

Either central or regional government have done various efforts to resolve the unemployment problem. One of them is by used UPTD-BLK, the government agencies. The effort of UPTD-BLK agency is by giving competency-based job for all people who are suitable with the criteria. So this study aimed to investigate the role of UPTD-BLK in providing job training for resolved unemployment, especially for Palangka Raya people. The research problem were (1) How does the role of UPTD-BLK in resolve palangkaraya muslim unemployment? (2) What are the barriers of UPTD-BLK in resolves Palangka Raya Muslim unemployment?(3) How does UPTD-BLK in resolve the barriers of Palangka Raya muslim unemployment?

This study used descriptive qualitative design. For the subject of this study was UPTD-BLK and job training participants. The instruments were observation, interview and documentation.

The result of this study showed how UPTD-BLK Palangka Raya in its role resolved unemployment. The use of job training is not optimally because of some barriers such as the lack of facilities and infrastructure, the lack of job training instructors, lack of job participants' interest and there is no alumni bond between job training participants. Some actions are taken by Palangka Raya's UPTD-BLK in resolves the barriers such as purposes the completeness facilities and infrastructure as well in adds more instructors to related parties, socializing to society and develops an application to facilitate alumni bound in sharing information. The others actions have taken by UPTD-BLK in resolves unemployment are made cooperation with Disnaker in providing information about job vacancy and job placement for the community.

Keywords: Role, Job Training, Unemployment

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatu

Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang hanya kepada-Nya pula kita memohon pertolongan, atas limpahan taufik, rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PERAN UNIT PELAKSANAAN TEKNIS DAERAH BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENGATASI PENGANGGURAN MASYARAKAT MUSLIM KOTA PALANGKA RAYA”** dengan lancar. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW. beserta para Keluarga dan Sahabat serta seluruh pengikut Beliau.

Skripsi ini dikerjakan demi melengkapi dan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ibnu Elmi AS Pelu, SH. MH. selaku rektor IAIN Palangka Raya.
2. Ibu Dra. Hj. Rahmaniar, M.S.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Palangka Raya.
3. Bapak Ali Sadikin, M.SI selaku Plt. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah sekaligus Ketua Sidang.
4. Bapak Enriko Tedja Sukmana, S.Th.I, M.Si selaku Penguji I dalam sidang *munaqasah*.
5. Ibu Jelita, MSI selaku dosen Pembimbing Akademik selama menjalani perkuliahan juga sebagai Dosen Pembimbing I dan Penguji II yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan, saran, dan kritik selama penelitian ini.
6. Bapak Fuad Muhajirin Farid, S.Pd, M.SI, selaku Sekretaris Sidang dan dosen pembimbing II yang juga selalu bersedia meluangkan waktu dan memberikan arahan selama penelitian ini.

7. Bapak/Ibu dosen IAIN Palangka Raya khususya dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu dan seluruh staff yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam ekonomi Palangka Raya yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
8. Bapak Andi Cipta M. Silalahi, S.STP selaku Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya yang telah berkenan memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan bersedia memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
9. Instruktur Pelatihan Kerja dan seluruh staff di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya yang telah bersedia meluangkan waktu untuk peneliti dan memberikan informasi-informasi yang diperlukan.
10. Para Peserta Pelatihan Kerja di UPTD-BLK Kota Palangka Raya yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
11. Ayah, Ibu, dan adik-adik peneliti yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil serta selalu mendoakan untuk kelancaran dan keberhasilan peneliti selama perkuliahan dan penyusunan skripsi hingga selesai.
12. Semua teman-teman ESY Angkatan 2014 dan berbagai pihak lainnya yang selalu memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah mendukung dalam penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk dunia pendidikan dan masyarakat Kota Palangka Raya.

Palangka Raya, September 2018

Penulis,

Nurmila Imiliani
NIM. 1402120335

PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Bismillahirrahmanirahim

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul **“PERAN UNIT PELAKSANAAN TEKNIS DAERAH BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENGATASI PENGANGGURAN MASYARAKAT MUSLIM KOTA PALANGKA RAYA”** benar karya ilmiah saya sendiri dan bukan hasil menjiplak dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, September 2018

Penulis,



Nurmila Imiliani
NIM. 1402120335

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ﴿١١﴾

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”

(Q.S. Ar-Ra'd:11)



PERSEMBAHAN



Atas Ridho Allah SWT dengan segala kerendahan hati penulis, karya ini saya persembahkan kepada:

Untuk Mamah saya tercinta Suteriani dan Almarhum Papah saya Zainul Ilmi yang amat saya rindukan, yang selama ini selalu mendukung saya dan memberikan motivasi serta doa agar saya dapat menyelesaikan pendidikan saya. Beribu-ribu rasa terimakasih saya ucapkan atas pengorbanan kalian dan tak pernah mengeluh demi mewujudkan cita-cita anaknya. Semoga Mamah selalu dalam lindungan Allah SWT serta diberikan keselamatan dunia akhirat dan semoga Almarhum Papah ditempatkan bersama orang-orang yang beriman. Aamiin ya Allah.

Untuk adik-adikku tersayang, M. Fahreza Hidayat dan Dina Herliani terimakasih karena selalu memberikan dukungan dan semangat untuk kakak kalian yang cerewet ini. Semoga kalian menjadi adik-adik yang sholeh dan sholehah serta bisa menjadi kebanggaan orang tua dan keluarga. Aamiin.

Semua dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membimbing saya selama ini serta menginspirasi saya untuk menjadi seseorang yang lebih baik dan memberikan wawasan dalam menjalani perkuliahan.

Teman-teman seperjuanganku, ESY B 14' yang telah memberikan banyak kenangan indah baik suka maupun duka selama 4 tahun kita bersama menempuh pendidikan di IAIN Palangka Raya. Kita adalah sebuah keluarga yang terbentuk karena mimpi dan perjuangan yang sama dan semoga tali silaturahmi diantara kita semua selalu terjaga. Semoga kita juga menjadi orang yang berguna bagi keluarga, nusa, bangsa, dan agama. Aamiin.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158/1987 dan 0543/b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik

غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	L	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	Em
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *tasydid* ditulis rangkap

متعقدين	Ditulis	<i>muta' aqqidin</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	ditulis	<i>Hibbah</i>
جزية	ditulis	<i>Jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرمة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliya</i>
---------------	---------	--------------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harkat, fathah, kasrah, atau dammah ditulis t.

زكاة الفطر	ditulis	<i>zakātul fīṭri</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek

َ	Fathah	ditulis	a
ِ	Kasrah	ditulis	i
ُ	Dammah	ditulis	u

E. Vokal Panjang

Fathah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ā</i>
يسعي	Ditulis	<i>yas'ā</i>
Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>Ī</i>
كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
Dammah + wawu mati	Ditulis	<i>Ū</i>
فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>

Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaulun</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata dipisahkan dengan Apostrof

أأنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أأعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لأئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf “l” (el) nya.

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوي الفروض	ditulis	<i>ẓawi al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
NOTA DINAS.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xi
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR BAGAN.....	xix
DAFTAR SINGKATAN	xx
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B.Identifikasi Masalah.....	5
C.Batasan Masalah.....	6
D.Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian.....	7
G.Sistematika Penulisan	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Penelitian Terdahulu	9
B. Deskripsi Teoritik.....	14
1. Teori Pelatihan Kerja.....	14
2. Teori Pengangguran.....	26
C. Kerangka Pikir	43
 BAB III METODE PENELITIAN	 45
A. Waktu dan Tempat Penelitian	45
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	45
C. Subjek dan Objek Penelitian	47
D. Teknik Pengumpulan Data.....	49
E. Pengabsahan Data	51
F. Analisis Data	52
 BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS PENELITIAN	 54
A. Gambaran Umum Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD-BLK) Kota Palangka Raya.....	54
1. Profil UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya	54
2. Visi dan Misi UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya.....	55
3. Tugas Pokok dan Fungsi UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya.....	56
4. Struktur Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya .	57
5. Kejuruan Pelatihan Kerja UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya.....	58

B.Deskripsi Penelitian	64
1. Peran UPTD Balai Latihan Kerja dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya	64
2. Hambatan-Hambatan UPTD Balai Latihan Kerja dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya.....	93
3. Tindakan UPTD Balai Latihan Kerja dalam Mengatasi Hambatan-Hambatan Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya .	103
C.Analisis Penelitian.....	115
1. Peran UPTD Balai Latihan Kerja dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya	115
2. Hambatan-Hambatan UPTD Balai Latihan Kerja dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya.....	122
3. Tindakan UPTD Balai Latihan Kerja dalam Mengatasi Hambatan-Hambatan Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya .	124
BAB V PENUTUP.....	130
A.Kesimpulan	130
B.Saran.....	133
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Data Informan dari UPTD-BLK Kota Palangka Raya.....	48
Tabel 3.2 Data Responden Peserta Pelatihan di UPTD-BLK Kota Palangka Raya	49
Tabel 4.1 Kejuruan dan Sub Kejuruan di UPTD-BLK Kota Palangka Raya...	59
Tabel 4.2 Sub Kejuruan Pelatihan Kerja Gelombang Ke-2	75
Tabel 4.3 Data Agama Peserta Pelatihan Kerja Gelombang Ke-2.....	77
Tabel 4.4 Usia Peserta Pelatihan Kerja Gelombang Ke-2.....	77
Tabel 4.5 Kejuruan yang Diminati Peserta Pelatihan Gelombang Ke-2.....	78
Tabel 4.6 Pendidikan Terakhir Peserta Pelatihan Kerja Gelombang Ke-2	78
Tabel 4.7 Pendidikan Terakhir Peserta Pelatihan Gelombang Ke-2 Menurut Bidang Kejuruan yang Diminati	79
Tabel 4.8 Fasilitas Ruangan di UPTD-BLK Kota Palangka Raya.....	94
Tabel 4.9 Jumlah Instruktur di UPTD-BLK Kota Palangka Raya.....	97
Tabel 4.10 Perusahaan yang Terdaftar sebagai Pemberi Lowongan Kerja di Wilayah Kota Palangka Raya Tahun 2017	108
Tabel 4.11 Data Jumlah Pencaker Terdaftar dan Ditempatkan di Wilayah Kota Palangka Raya.....	111
Tabel 4.12 Rekapitulasi Tenaga Kerja Terdaftar yang Ditempatkan Berdasarkan Lapangan Usaha Pada Wilayah Kota Palangka Raya.....	112

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Skema Kerangka Pikir	44
Bagan 4.1 Struktur Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya.	57



DAFTAR SINGKATAN

UPTD-BLK	: Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja
APBN	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara
APBD	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
SKKNI	: Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia
MUSRENBANG	: Musyawarah Perencanaan Pembangunan
MTU	: <i>Mobile Training Unit</i>
JP	: Jam Pelatihan
TUK	: Tes Uji Kompetensi
BNSP	: Badan Nasional Sertifikasi Profesi
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
BUMD	: Badan Usaha Milik Daerah
DISNAKER	: Dinas Tenaga Kerja
PENCAKER	: Pencari Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja adalah bagian dari Dinas Tenaga Kerja yang dikhususkan untuk memberikan pelatihan kerja serta untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang memiliki tingkat pendidikan rendah yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Menteri Ketenagakerjaan, Muhammad Hanif Dakhiri. Menurut beliau, pelatihan kompetensi atau pelatihan kerja merupakan salah satu upaya pemerintah untuk memberikan bekal kompetensi bagi angkatan kerja yang berlatar belakang pendidikan rendah. Pelatihan ini dilakukan di Balai Latihan Kerja (BLK) dengan konsep Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Diharapkan dengan konsep tersebut, pelatihan kerja yang diterima masyarakat memiliki kesesuaian (*link and match*) dengan perkembangan dunia usaha dan industri, sehingga dapat mendorong penyerapan kerja.¹

UPTD Balai Latihan Kerja hadir sebagai salah satu upaya pemerintah dalam rangka menciptakan tenaga kerja yang terampil, mengurangi pengangguran, dan pengembangan sumber daya manusia, pembangunan ketenagakerjaan yang diarahkan pada pembentukan tenaga

¹Indopos, *Optimalisasi BLK Turunkan Angka Pengangguran*, <http://hutindopos.indopos.co.id/read/2017/02/26/89065/Optimalisasi-BLK-Turunkan-Angka-Pengangguran>. Diakses 4 April pukul 11.11 WIB.

profesional yang mandiri, beretos kerja tinggi dan produktif. Pemerintah sangat mendorong dan memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten dan berdaya saing tinggi agar tenaga kerja Indonesia tidak akan kalah saing dengan tenaga kerja yang berasal dari negara ASEAN lainnya.²

Kondisi saat seseorang tidak bekerja dalam usia produktif antara usia 15 sampai 65 tahun disebut pengangguran. Penduduk yang telah berumur antara 15 tahun sampai 65 tahun dapat dipandang sebagai tenaga kerja potensial.³ Tetapi kenyataannya masih banyak masyarakat yang menjadi pengangguran, padahal bekerja merupakan suatu kewajiban dimana setiap manusia harus melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja atau pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang mampu menyerapnya.

Masalah pengangguran merupakan masalah yang cukup pelik, bukan hanya menjadi masalah lokal atau regional tetapi juga menjadi perhatian internasional. Pengangguran semakin buruk terutama di perkotaan. Arus urbanisasi dan transmigrasi yang tinggi juga membuat semakin banyak penduduk yang menganggur. Banyak masyarakat berbondong-bondong pergi ke kota-kota besar dengan harapan akan mendapatkan pekerjaan yang layak, tetapi ternyata mereka justru menjadi pengangguran.

²*Ibid.*

³Junaidin Zakaria, *Pengantar Teori Ekonomi Makro*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009, h. 68.

Tidak terkecuali di kota Palangka Raya, pengangguran juga menjadi masalah yang cukup memprihatinkan. Menurut data Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Tengah, tingkat pengangguran terbuka pada Agustus 2016 cenderung meningkat dari Agustus 2015 sebesar 4,54 persen menjadi 4,82 persen pada Agustus 2016. Kenaikan tersebut sebagian disebabkan oleh penduduk yang berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA/SMK) sebesar 8,5 persen pada tahun 2015 menjadi 9,17 persen pada tahun 2016.⁴ Kemudian tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2017 adalah sebesar 4,23 persen dimana mengalami penurunan sebesar 0,59 persen dari tahun sebelumnya. Penurunan ini sebagian besar didominasi oleh penduduk yang berpendidikan SMA/SMK dan diploma/sarjana.⁵

Kondisi tersebut tentu sangat mengkhawatirkan. Hal ini membuktikan bahwa pengangguran juga menjadi masalah yang cukup serius yang dihadapi oleh pemerintah daerah kota Palangka Raya. Minimnya lapangan pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki masyarakat usia produktif merupakan salah satu penyebab tingginya angka pengangguran. Hal ini membuat pemerintah pusat dan daerah melakukan segala macam upaya untuk meminimalisir pengangguran tersebut.

Beberapa upaya pemerintah dalam mengatasi masalah pengangguran yaitu, melaksanakan bursa tenaga kerja dalam rangka mempertemukan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, mengadakan perluasan kesempatan

⁴ Berita Resmi Statistik No. 08/11/62/Th. X, 7 November 2016, BPS Provinsi Kalimantan Tengah, <http://kalteng.bps.go.id>. Diakses tanggal 26 Maret 2017 Pukul 09.55 WIB.

⁵ Berita Resmi Statistik No. 08/11/62/Th. XI, 6 November 2017, BPS Provinsi Kalimantan Tengah, <http://kalteng.bps.go.id>. Diakses tanggal 06 Februari 2018 Pukul 18.09 WIB.

kerja misalnya mendirikan industri-industri yang bersifat padat karya, meningkatkan mutu tenaga kerja, menyiapkan tenaga kerja terdidik dan terlatih dengan meningkatkan pendidikan formal misalnya dengan program wajib belajar, menyiapkan tenaga kerja yang mampu bekerja keras, ulet, tekun, serta produktif melalui peningkatan kesehatan dan perbaikan gizi penduduk, mengadakan proyek magang bagi calon tenaga kerja, dan mengadakan program pelatihan-pelatihan kerja di balai-balai latihan kerja.⁶

Salah satu lembaga pemerintah yang ditunjuk untuk melakukan program pelatihan kerja adalah UPTD Balai Latihan Kerja. UPTD Balai Latihan Kerja terdapat di seluruh daerah di Indonesia, tidak terkecuali di kota Palangka Raya. UPTD Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya merupakan pelaksana teknis di bidang pelatighandi bawah dan bertanggung jawab serta di bina langsung Dinas Tenaga Kerja kota Palangka Raya. Keberadaan UPTD Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya diharapkan dapat menjadi sarana untuk menjembatani tenaga kerja yang akan memasuki lapangan kerja atau mengisi lowongan kerja, atau yang sangat diharapkan mampu menciptakan lapangan kerja atau lapangan usaha bagi dirinya sendiri dan orang lain.⁷

Lembaga ini melakukan program pelatihan kerja untuk semua lapisan masyarakat tetapi difokuskan untuk masyarakat yang tidak memiliki pendidikan tinggi yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Pelatihan kerja

⁶ Adwinta, Peran Pemerintah Dalam Mengatasi Pengangguran, <http://adwintaactivity.blogspot.com/2012/04/peran-pemerintah-dalam-mengatasi-pengangguran.html>. Diakses 03 Maret 2018 Pukul 21.42 WIB.

⁷Profil UPTD Balai Latihan Kerja, <https://blk.palangkaraya.go.id/>. Di akses 23 Januari 2018 Pukul 11.29 WIB.

yang diberikan di UPTD Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pasar kerja.

UPTD Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya merupakan salah satu instrumen pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan sikap produktif juga sebagai upaya mengurangi jumlah pengangguran di kota Palangka Raya agar mampu terserap oleh pasar kerja atau membuka usaha mandiri sehingga bisa meningkatkan perekonomian masyarakat.⁸ Peserta pelatihan kerja di UPTD Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya akan dilatih dari tidak memiliki keterampilan dan kemahiran sampai memiliki keterampilan serta mahir dan kompeten dibidang kejuruan yang dipilihnya masing-masing.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim di Kota Palangka Raya.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Tingkat pengangguran yang tinggi di kota Palangka Raya
2. Masyarakat yang tidak memiliki keterampilan kerja
3. Kurang tersedianya lapangan pekerjaan bagi masyarakat

⁸*Ibid.*

C. Batasan Masalah

Penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini agar tidak terjadi pembiasan permasalahan dan tidak terlepas dari pokok permasalahan yang akan dilakukan. Peneliti akan berfokus pada peran dan hambatan UPTD Balai Latihan Kerja dalam mengatasi pengangguran masyarakat muslim kota Palangka Raya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja dalam mengatasi pengangguran masyarakat muslim kota Palangka Raya?
2. Apa saja hambatan-hambatan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja dalam mengatasi pengangguran masyarakat muslim kota Palangka Raya?
3. Bagaimana tindakan dari Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja dalam mengatasi hambatan-hambatan pengangguran masyarakat muslim kota Palangka Raya?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui tentang peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja dalam mengatasi pengangguran masyarakat muslim kota Palangka Raya.

2. Untuk mengetahui tentang hambatan-hambatan yang dihadapi Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja dalam mengatasi pengangguran masyarakat muslim kota Palangka Raya.
3. Untuk mengetahui tentang tindakan dari Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja dalam mengatasi hambatan-hambatan pengangguran masyarakat muslim kota Palangka Raya.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan terutama yang berkaitan dengan peran UPTD Balai Latihan Kerja dalam mengatasi pengangguran masyarakat muslim di kota Palangka Raya dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

a) Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi terkait dalam meningkatkan peran dan usahanya dalam mengatasi pengangguran di kota Palangka Raya.

b) Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai peran UPTD Balai Latihan Kerja dalam mengatasi pengangguran di kota Palangka Raya.

c) Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan awal bagi penelitian selanjutnya.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari 3 (tiga) bagian yaitu: bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir. Bagian awal skripsi terdiri dari bagian sebagai berikut: halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, pernyataan, motto dan persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, serta daftar lampiran.

Bagian isi skripsi terdiri dari Bab I yang berisi tentang pendahuluan yang menguraikan alasan pemilihan judul atau latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, pembatasan masalah, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan. Bab II berisi tentang kajian pustaka yang menguraikan tentang penelitian terdahulu, deskripsi teoritik, dan kerangka berpikir. Bab III berisi metode penelitian yang menguraikan tentang waktu dan tempat penelitian, jenis dan pendekatan, subjek dan objek penelitian, pengabsahan data, teknik pengumpulan data dan analisis data. Bab IV berisi hasil penelitian dan pembahasan yang menguraikan hasil dari penelitian dan pembahasan penelitian. Bab V berisi penutup yang menguraikan tentang kesimpulan dari penelitian dan saran bagi pihak tertentu yang terkait.

Bagian akhir skripsi berisi tentang daftar pustaka, lampiran, gambar, dan riwayat hidup peneliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang pernah peneliti baca sebelumnya. Berikut ini ada beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian peneliti, penelitian tersebut antara lain:

Skripsi oleh Irma Arfiani, S1 Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial di Universitas Negeri Yogyakarta pada tahun 2014, melakukan penelitian dengan judul *“Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang”*. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kebijakan menekan angka pengangguran melalui program pelatihan kerja di Disnakertransos. Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa kebijakan menekan angka pengangguran melalui program pelatihan kerja ini telah berjalan optimal, peran Disnakertransos kota Magelang ialah sebagai stabilisator, innovator, modernisator, pelopor, dan pelaksana program pelatihan kerja. Terdapat 11 jenis pelatihan kerja dengan jumlah peserta keseluruhan sebanyak 240 orang. Hal-hal terkait tujuan, peserta, materi, metode, media, dan manfaat pelatihan telah sesuai standard dan prosedur yang ditetapkan, selain itu *output* telah benar-benar sampai ke kelompok sasaran. Faktor penghambat dalam penyelenggaraan program yaitu berkaitan dengan ketersediaan waktu, instruktur, dan fasilitas. Faktor-faktor

tersebut dapat diselesaikan dengan baik dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia.⁹ Kontribusi penelitian ini terhadap penelitian peneliti yaitu menjadi referensi peneliti dibidang mengatasi pengangguran dan program pelatihan kerja serta membantu dalam proses penyusunan penelitian.

Skripsi oleh Eko Yulianto, S1 Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi di Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2015, melakukan penelitian dengan judul “*Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta*”. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, bagaimanapengembangan sumber daya manusia bagi peserta melalui pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta. Hasil dari penelitian tersebut pengembangan sumber daya manusia bagi peserta melalui pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja Kulon Progo tahun 2015 termasuk baik, karena didukung oleh tenaga pelatih atau instruktur yang berpengalaman, bersertifikasi dan berkompetensi tinggi dibidangnya. Hasil dari pelaksanaan pelatihan menunjukkan bahwa terjadi peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Sehingga banyak lulusan Balai Latihan Kerja Kulon Progo terserap di pasar kerja atau magang diberbagai perusahaan maupun berwirausaha, karena program pelatihan yang diselenggarakan Balai Latihan Kerja Kulon Progo menggunakan kurikulum

⁹ Irma Arfiani, “*Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang*”, Skripsi, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014, h. 2, t.d.

yang disusun dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan dunia industri.¹⁰ Kontribusi penelitian ini terhadap penelitian peneliti yaitu menjadi referensi peneliti dibidang program pelatihan kerja yang ada di Balai Latihan Kerja serta membantu dalam proses penyusunan penelitian.

Skripsi oleh Sandytya Hariyadi, S1 Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Sebelas Maret Surakarta pada tahun 2009, melakukan penelitian dengan judul “*Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Surakarta Melalui Bursa Kerja*”. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran di kota Surakarta melalui bursa kerja. Hasil penelitian tersebut kota Surakarta memiliki tingkat perekonomian yang baik terbukti dengan semakin banyaknya perusahaan lokal maupun nasional yang berdiri. Tetapi, masih tingginya angka pengangguran yang ada menunjukkan bahwa masih adanya jurang pemisah antara perusahaan penyedia kerja dengan pencari kerja dalam penyampaian informasi lowongan pekerjaan. Oleh karena itu, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan usaha untuk mengurangi angka pengangguran melalui strategi bursa kerja yaitu, bursa kerja khusus yang dilakukan di lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan, bursa kerja umum yang dilaksanakan dalam bentuk pameran bursa lowongan kerja atau *Job Market Fair*, dan bursa kerja online yang disediakan melalui fasilitas internet yang

¹⁰ Eko Yulianto, “*Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta*”, Skripsi, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015, h. 86, t.d.

memuat tentang lowongan pekerjaan baik di dalam kota maupun di luar kota bahkan di luar negeri. Faktor pendukung yang dapat membantu jalannya bursa kerja adalah dana, sarana dan prasarana serta kecakapan personalia yang dimiliki oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan bursa kerja. Sedangkan faktor penghambat jalannya bursa kerja meliputi terbatasnya lowongan pekerjaan, pencari kerja terlalu selektif dalam memilih pekerjaan dan keterbatasan jumlah personil.¹¹ Kontribusi penelitian ini terhadap penelitian peneliti yaitu menjadi referensi peneliti dibidang mengatasi atau mengurangi pengangguran serta membantu dalam proses penyusunan penelitian.

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti tentang upaya mengatasi pengangguran melalui program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh lembaga pelatihan pemerintah. Sedangkan perbedaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti ingin mengetahui peran UPTD Balai Latihan Kerja di kota Palangka Raya dalam memberikan program pelatihan kerja untuk mengatasi pengangguran dan hambatan-hambatannya serta tindakan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut yang dikhususkan pada masyarakat muslim.

Untuk memudahkan melihat persamaan dan perbedaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu, maka penulis membuat tabel perbandingan penelitian terdahulu, sebagai berikut:

¹¹Sandytya Haryadi, *“Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Surakarta Melalui Bursa Kerja”*, Skripsi, Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2009, h. 124-126, t.d.

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Judul, Tahun, Jenis Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Irma Arfiani, Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang, Tahun 2014, Kualitatif.	Penelitian sama-sama difokuskan pada upaya mengatasi atau mengurangi pengangguran melalui program pelatihan kerja.	Penelitian yang dilakukan oleh Irma Arfiani mengenai kebijakan menekan angka pengangguran melalui program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial kota Magelang. Sedangkan, penelitian yang dilakukan peneliti yaitu tentang peran UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dalam mengatasi pengangguran yang dikhususkan pada masyarakat muslim.
2.	Eko Yulianto, Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I. Yogyakarta, Tahun 2015, Kualitatif.	Penelitian sama-sama difokuskan pada program pelatihan kerja yang ada di Balai Latihan Kerja.	Penelitian yang dilakukan oleh Eko Yulianto mengenai pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I. Yogyakarta, sedangkan penelitian peneliti mengenai peran UPTD Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya dalam mengatasi pengangguran yang dikhususkan pada masyarakat muslim.
3.	Sandytya Hariyadi, Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Surakarta Melalui Bursa Kerja, Tahun 2009, Kualitatif.	Penelitian sama-sama difokuskan pada upaya mengatasi atau mengurangi pengangguran.	Penelitian yang dilakukan Sandytya Hariyadi mengenai strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran di kota Surakarta melalui bursa kerja, sedangkan penelitian peneliti mengenai peran UPTD Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya dalam mengatasi pengangguran yang dikhususkan pada masyarakat muslim.

Sumber: Dibuat oleh peneliti

B. Deskripsi Teoritik

1. Teori Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pelatihan yang berasal dari kata dasar latihan yaitu proses, cara, kegiatan melatih, pekerjaan melatih di bidang industri, perusahaan, dan pusat pendidikan.¹²

Menurut Veitzhal Rivai yang dikutip dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif yang disusun oleh Meldona, pelatihan (*training*) adalah proses sistematis perubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.¹³

Kerja menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah perbuatan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.¹⁴ Jadi, pelatihan kerja adalah suatu kegiatan melatih seseorang baik di bidang industri atau

¹² Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Ketiga)*..., h. 644.

¹³ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, Malang: UIN Malang Press, 2009, h. 232.

¹⁴ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*..., h. 554.

perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas yang diperlukan dalam bekerja atau mencari nafkah.

Hal mengenai pelatihan kerja diperjelas pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

“Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.”

Pelatihan kerja merupakan bagian dari pendidikan dan umumnya dilakukan oleh sebuah industri atau perusahaan untuk karyawan-karyawannya. Pelatihan kerja bersifat *spesifik*, *praktis* dan *segera*. *Spesifik* berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. *Praktis* dan *segera* berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.¹⁵ Dalam pelatihan kerja diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan kerja ini biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan keterampilan-keterampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka.¹⁶

b. Jenis-Jenis Pelatihan Kerja

Menurut Henry Simamora, ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan antara lain:

110. ¹⁵ Sadili Samudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006, h.

¹⁶ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif...*, h. 232.

1) *Skill Training* (Pelatihan Keahlian)

Skill training adalah jenis pelatihan yang diadakan dengan tujuan agar peserta mampu menguasai sebuah *skill* atau keterampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaannya. Keahlian yang diajarkan dalam *training* biasanya akan diberikan kepada karyawan yang dianggap belum menguasai atau masih kurang nilainya dalam sebuah keahlian tertentu.

2) *Retraining* (Pelatihan Ulang)

Pelatihan ulang adalah *training* sumber daya manusia yang diberikan kepada karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang semakin berkembang. Teknologi, ilmu pengetahuan, dan dunia yang semakin berkembang memaksa semua orang untuk terus maju dan menyesuaikan diri tidak terkecuali karyawan perusahaan. Mereka harus selalu menyesuaikan diri dengan kemajuan zaman dan inovasi terbaru sehingga mereka memiliki kompetensi yang tidak kalah dengan karyawan dari perusahaan-perusahaan lain.

3) *Cross Functional Training* (Pelatihan Lintas Fungsional)

Cross functional training merupakan pelatihan yang dilakukan dengan meminta karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan tertentu diluar bidang pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. *Cross training* sangat bermanfaat bagi semua karyawan sehingga mereka mampu memahami cara kerja

organisasi perusahaan secara lebih luas tidak hanya berfokus pada tugas kerjanya saja.

4) *Creativity Training* (Pelatihan Kreatifitas)

Pelatihan kreatifitas merupakan sebuah pelatihan sumber daya manusia yang bertolak belakang dari anggapan bahwa kreatifitas sebenarnya bukan bakat melainkan sebuah *skill* yang bisa dipelajari. Pada sebuah perusahaan ada berbagai posisi dan jabatan yang membutuhkan kreatifitas tinggi diantaranya adalah marketing, manajer, promosi, supervisor, dan sebagainya. Mereka dituntut untuk bisa kreatif dalam memimpin anak buahnya serta bisa kreatif menyalurkan ide-ide baru yang segar dan inovatif untuk kepentingan perusahaan. *Training* kreatifitas harus ditunjang dengan kebebasan berpendapat dan mengeluarkan gagasan selama gagasan dan pendapat tersebut rasional, penuh perhitungan dan sudah dikalkulasi untung ruginya bagi perusahaan.

5) *Team Training* (Pelatihan Tim)

Pada sebuah perusahaan karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja sendiri namun juga bekerja secara tim dalam sebuah divisi, bagian, dan bahkan dituntut untuk bisa bekerja dalam keseluruhan tim organisasi perusahaan. *Training* sumber daya manusia ini ditujukan bagi sekelompok karyawan agar mereka bisa terbiasa bekerja dalam tim, mampu menempatkan

diri dalam sebuah tim, dan mampu bekerja sama dengan anggota tim yang lain sehingga pekerjaan dan tujuan bisa selesai dengan lebih cepat dan efektif.¹⁷

c. Tujuan Pelatihan Kerja

Pada saat mengikuti pelatihan, calon karyawan akan digembleng dan dijejali dengan berbagai materi pelatihan. Kemudian setelah dilatih barulah dinilai kemauan dan kemampuannya melalui ujian tersendiri apakah ujian tertulis atau ujian praktik. Kondisi karyawan yang beragam dalam suatu perusahaan harus disesuaikan dengan tujuan mengikuti pelatihan itu sendiri. Oleh karena itu, perlu diberikan dengan materi, metode pelatihan dan instruktur yang benar-benar dapat mengakomodasi tujuan dari pelatihan itu sendiri.

Berikut ini beberapa tujuan dalam memberikan pelatihan kerja, yaitu:¹⁸

1) Menambah pengetahuan baru

Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

2) Mengasah kemampuan

Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal. Atau dengan

¹⁷ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2006, h. 278.

¹⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016, h. 131-132.

kata lain karyawan yang dulunya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.

3) Meningkatkan keterampilan

Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Di samping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya.

4) Meningkatkan rasa percaya diri

Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja. Dengan kata lain karyawan akan memiliki kemampuan, pengetahuan dan *skill* yang lebih setelah mengikuti pelatihan sehingga karyawan merasa percaya diri untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

5) Memahami lingkungan kerja

Artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya. Hal ini disebabkan karena pada saat mengikuti pelatihan, karyawan sudah dilatih berbagai hal termasuk kerja sama dengan karyawan lainnya, mengenal alat-alat kerja, prosedur kerja, dan teman-teman sekerjanya.

d. Metode Pelatihan Kerja

Menurut Kaswan, metode pelatihan kerja dapat dikelompokkan menjadi:¹⁹

1) Teknik Presentasi Informasi

Metode presentasi informasi merujuk pada metode di mana peserta pelatihan menjadi penerima informasi yang pasif. Informasi ini mungkin meliputi fakta atau informasi, proses dan metode pemecahan masalah. Metode presentasi terbagi menjadi metode ceramah, diskusi dan audiovisual.

2) Metode Simulasi

Metode simulasi meliputi studi kasus, bermain peran, dan teknik *in-basket*.

3) Metode *On-the Job Training*

Metode ini meliputi pelatihan orientasi, magang, *on the job training*, rotasi pekerjaan, penugasan komite dan manajemen kinerja.

e. Tempat Pelatihan Kerja

Dewasa ini, tempat pelatihan kerja tersebar di seluruh daerah dan pelatihan kerja juga tidak hanya dilakukan atau diberikan oleh suatu industri atau perusahaan untuk karyawannya, tetapi juga terbuka untuk masyarakat umum. Tempat pelatihan-pelatihan kerja tersebut sebagai berikut:

¹⁹ Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung: Alfabeta, 2013, h. 181.

1) Lembaga Kursus

Untuk menggalakan pelatihan kerja, maka pemerintah sewajarnya mencari mitra usaha pelatihan yang bisa mengusahakan dan membantu pemerintah dalam memberikan pelatihan kerja bagi masyarakat umum. Dewasa ini, pemerintah mengizinkan pihak-pihak lembaga pelatihan swasta yang bersifat bisnis untuk memberikan pelatihan kerja. Dalam hal ini pemerintah menciptakan iklim yang baik bagi mitra usaha pelatihan kerja tersebut. Pemerintah dan pihak swasta melakukan kerja sama untuk memberikan pelatihan-pelatihan kerja bagi masyarakat luas.²⁰

Lembaga pelatihan swasta yang telah memperoleh izin dari pemerintah yaitu lembaga kursus. Kursus diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.²¹ Lembaga kursus biasa kita temui di setiap daerah dan biasanya memberikan bimbingan kepada peserta pelatihannya dalam bentuk keahlian (*softskill*) tertentu misalnya seperti kursus komputer, mengemudi, menjahit dan lain-lain. Untuk mengikuti pelatihan di lembaga

²⁰ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012, h. 100-101.

²¹ Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 26 Ayat 5.

kursus, calon peserta harus membayar sejumlah biaya, karena lembaga ini termasuk lembaga kerja swasta yang bersifat bisnis.

Lembaga pelatihan yang bersifat swasta seperti lembaga kursus dapat berbentuk badan hukum atau perorangan. Lembaga yang bersifat swasta ini juga harus memperoleh izin atau mendaftar ke instansi yang bertanggung jawab dan juga memenuhi persyaratan sebagai penyelenggara pelatihan kerja.

Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang terdapat pada Pasal 14 Ayat 1 dan 2 serta Pasal 15, yaitu:²²

Pasal 14 Ayat 1:

“Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.”

Pasal 14 Ayat 2:

“Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau mendaftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.”

Pasal 15:

“Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan:

- a. Tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. Adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
- c. Tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- d. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.”

Hasil pelatihan kerja di lembaga kursus dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui

²² Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan.

2) Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja

UPTD Balai Latihan Kerja merupakan lembaga pelatihan kerja pemerintah yang tersebar diseluruh daerah di Indonesia. Lembaga ini hampir mirip dengan lembaga pelatihan swasta. Hal yang membedakan lembaga pelatihan swasta dan lembaga pelatihan pemerintah salah satunya yaitu calon peserta yang ingin mengikuti pelatihan kerja di lembaga pelatihan pemerintah tidak dipungut biaya atau gratis.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 8 Tahun 2017, yaitu:

“Balai Latihan Kerja adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan.”²³

Lembaga ini memberikan pelatihan kerja bagi semua lapisan masyarakat, baik untuk masyarakat yang tidak mampu atau putus sekolah maupun masyarakat yang ingin mengasah dan memperdalam *skill* yang telah mereka miliki sebelumnya.

Pemerintah terus berupaya memaksimalkan peran UPTD Balai

²³ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 8 Tahun 2017 Tentang Standar Balai Latihan Kerja, Pasal 1.

Latihan Kerja dengan menggunakan konsep PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi). Diharapkan melalui konsep tersebut, lulusan UPTD Balai Latihan Kerja akan menjadi tenaga kerja yang tidak hanya kompeten dibidangnya dan berdaya saing tinggi tetapi juga bersertifikasi sehingga cepat diserap oleh industri.²⁴ Pelatihan-pelatihan kerja juga disesuaikan dengan kebutuhan kerja, sehingga terjadi kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki masyarakat dengan yang diperlukan oleh industri dan pasar kerja.

Standarisasi pelatihan kerja di UPTD Balai Latihan Kerja menyesuaikan dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). SKKNI merupakan rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.²⁵ UPTD Balai Latihan Kerja berupaya menarik minat masyarakat untuk menjadi peserta pelatihannya dengan berbagai bidang kejuruan yang ditawarkan dalam pelatihan. Selain itu, UPTD Balai Latihan Kerja memiliki instruktur-instruktur yang kompeten serta handal di bidangnya masing-masing.

²⁴ Auzi Amazia, Melalui Balai Latihan Kerja Kemnaker Harap Indonesia Tak Kalah Saing, <http://nasional.kompas.com/read/2017/07/21/22421521/melalui-balai-latihan-kerja-kemnaker-harap-indonesia-tak-kalah-saing>. Diakses 23 Februari 2018 Pukul 21.17 WIB.

²⁵ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional, Pasal 1 Ayat 2.

Beberapa bidang kejuruan yang ada di UPTD Balai Latihan Kerja, yaitu teknik sepeda motor, teknik pendingin, teknik listrik, teknik manufaktur, bangunan, tata busana, tata boga, kejuruan operator komputer, perhotelan dan lain-lain.²⁶ Waktu pelatihan kerja di UPTD Balai Latihan Kerja ini berbeda-beda berdasarkan dengan kebutuhan pasar dan kurikulum kejuruan yang calon peserta pilih. UPTD Balai Latihan kerja juga memberikan pelatihan kerja keliling menggunakan *Mobile Training Unit* untuk menjangkau masyarakat-masyarakat yang tinggal di daerah.

Peserta yang telah selesai mengikuti pelatihan kerja akan mendapatkan sertifikat dari UPTD Balai Latihan Kerja yang membuktikan bahwa mereka terampil dan kompeten dibidang kejuruan yang mereka pilih masing-masing. Kemudian, ada Tes Uji Kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi nasional dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang bisa digunakan untuk mencari pekerjaan. Sertifikat BNSP merupakan sertifikat nasional yang sangat laku keras di pasar kerja. UPTD Balai Latihan Kerja juga terintegrasi dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia sehingga diharapkan dapat meningkatkan

²⁶ Balai Latihan Kerja, https://id.wikipedia.org/wiki/Balai_Latihan_Kerja. Diakses 23 Februari 2018 Pukul 21.36 WIB.

penyerapan tenaga kerja.²⁷ Sebagai salah satu instrumen pengembangan sumber daya manusia, UPTD Balai Latihan Kerja diharapkan dapat memberikan pengetahuan, keterampilan serta sikap produktif kepada masyarakat agar mampu terserap oleh pasar kerja atau membuka usaha mandiri sehingga bisa mengurangi pengangguran, meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat.

2. Teori Pengangguran

a. Pengertian Pengangguran

Pengangguran adalah seseorang yang sudah tergolong dalam angkatan kerja karena sudah mencapai umur kerja dan aktif mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya. Angkatan kerja adalah penduduk yang telah mencapai umur kerja dan mencari pekerjaan.²⁸ Menurut Asfia Murni, angkatan kerja dapat digolongkan sebagai berikut:²⁹

- 1) Bekerja (*Employed*), semua orang yang mempunyai pekerjaan dan bekerja apa saja sehingga dapat memperoleh penghasilan.
- 2) Tidak bekerja (*Unemployed*), orang yang tidak mempunyai pekerjaan atau tidak mempunyai penghasilan, tetapi sedang berusaha mencari pekerjaan.

²⁷ Auzi Amazia, Melalui Balai Latihan Kerja Kemnaker Harap Indonesia Tak Kalah Saing, <http://nasional.kompas.com/read/2017/07/21/22421521/melalui-balai-latihan-kerja-kemnaker-harap-indonesia-tak-kalah-saing>. Diakses 23 Februari 2018 Pukul 21.17 WIB.

²⁸ Junaidin Zakaria, *Pengantar Teori Ekonomi Makro...*, h. 68.

²⁹ Asfia Murni, *Ekonomika Makro (Edisi Revisi)*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2013, h. 197.

Penduduk yang telah mencapai umur kerja adalah penduduk yang telah mencapai umur 15 tahun sampai 65 tahun. Penduduk yang telah berumur antara 15 tahun sampai 65 tahun dapat dipandang sebagai tenaga kerja potensial. Penduduk yang sudah berada dalam ruang lingkup umur ini dapat digolongkan sebagai tenaga kerja apabila mereka benar-benar memilih untuk bekerja atau mencari pekerjaan.³⁰

b. Jenis-Jenis Pengangguran

Pengangguran dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu jenis pengangguran berdasarkan penyebabnya dan jenis pengangguran berdasarkan cirinya.

1) Jenis-jenis pengangguran berdasarkan penyebabnya

a) Pengangguran Alamiah

Pengangguran alamiah adalah pengangguran yang berlaku pada tingkat kesempatan kerja penuh. Kesempatan kerja penuh adalah keadaan dimana sekitar 95% dari angkatan kerja dalam suatu waktu sepenuhnya bekerja. Pengangguran sebanyak 5% inilah yang dinamakan pengangguran alamiah.³¹

b) Pengangguran Friksional

Pengangguran friksional adalah suatu jenis pengangguran yang disebabkan oleh tindakan seorang pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari kerja yang

³⁰Junaidin Zakaria, *Pengantar Teori Ekonomi Makro...*, h. 68.

³¹ Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006, h. 328.

lebih baik atau lebih sesuai dengan keinginannya. Seorang pekerja mencari pekerjaan yang lain karena tidak sesuai upah yang diinginkan oleh pekerja sehingga dengan mencari pekerjaan yang lain diharapkan akan mendapat upah yang lebih tinggi atau pekerjaan yang diinginkan adalah sesuai dengan kesenangannya.³²

c) Pengangguran Struktural

Pengangguran jenis ini disebabkan karena adanya perkembangan teknologi sehingga permintaan terhadap barang-barang yang sudah lama akan mengalami kemerosotan sehingga kegiatan produksinya berkurang dan menyebabkan pengangguran. Pengangguran jenis ini disebabkan pula oleh adanya persaingan dari luar negeri yang dapat mematikan perusahaan dalam negeri sehingga menimbulkan pengangguran.³³

d) Pengangguran Konjungtor atau Siklikal

Pengangguran jenis ini disebabkan karena terjadi fluktuasi keadaan ekonomi. Adakalanya permintaan agregat lebih tinggi dan mendorong pengusaha menaikkan produksi. Lebih banyak pekerja baru digunakan dan pengangguran berkurang. Akan tetapi pada masa lainnya permintaan agregat menurun. Kemunduran ini menimbulkan efek pada

³²Junaidin Zakaria, *Pengantar Teori Ekonomi Makro...*, h. 69.

³³*Ibid.*

perusahaan-perusahaan lain yang berhubungan, yang juga akan mengalami kemerosotan dalam permintaan terhadap produksinya. Kemerosotan permintaan agregat ini mengakibatkan perusahaan mengurangi pekerja atau menutup perusahaannya, maka pengangguran akan bertambah.³⁴

2) Jenis-jenis pengangguran berdasarkan cirinya

a) Pengangguran Terbuka

Pengangguran ini tercipta sebagai akibat penambahan pertumbuhan kesempatan kerja yang lebih rendah dari pada pertumbuhan tenaga kerja, akibatnya banyak tenaga kerja yang tidak memperoleh pekerjaan.

b) Pengangguran Tersembunyi

Setiap kegiatan ekonomi memerlukan tenaga kerja, dan jumlah tenaga kerja yang digunakan tergantung kepada banyak faktor. Di banyak negara berkembang seringkali didapati bahwa jumlah pekerja dalam suatu kegiatan ekonomi adalah lebih banyak dari yang sebenarnya diperlukan supaya ia dapat menjalankan kegiatannya dengan efisien. Kelebihan tenaga kerja yang digunakan tergolong dalam pengangguran tersembunyi. Pengangguran ini biasanya terjadi di sektor pertanian dan jasa.

³⁴ Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi Teori Pengantar...*, h. 329.

c) Pengangguran Musiman

Keadaan pengangguran pada masa-masa tertentu dalam satu tahun. Pengangguran ini biasanya terjadi disektor pertanian dan perikanan. Misalnya, pada musim hujan penyadap karet dan nelayan tidak dapat melakukan pekerjaan mereka dan terpaksa menganggur. Apabila dalam masa itu para penyadap karet dan nelayan tidak melakukan pekerjaan lain maka mereka terpaksa menganggur. Pengangguran seperti ini digolongkan sebagai pengangguran bermusim.

d) Setengah Menganggur

Di negara-negara berkembang, migrasi dari desa ke kota sangat pesat. Sebagai akibatnya tidak semua orang yang pindah ke kota dapat memperoleh pekerjaan dengan mudah. Sebagiannya terpaksa menjadi penganggur sepenuh waktu. Di samping itu ada pula yang tidak menganggur, tetapi tidak pula bekerja sepenuh waktu, dan jam kerja mereka jauh lebih rendah dari yang normal. Mereka mungkin hanya bekerja satu hingga dua hari seminggu, atau satu hingga empat jam sehari. Pekerja-pekerja yang mempunyai masa kerja seperti yang dijelaskan tergolong sebagai setengah menganggur.³⁵

³⁵*Ibid.*, h. 330-331.

c. Faktor Penyebab Timbulnya Pengangguran

Faktor utama yang menimbulkan pengangguran adalah kekurangan pengeluaran agregat. Para pengusaha memproduksi barang dan jasa dengan maksud untuk mencari keuntungan. Keuntungan tersebut hanya akan diperoleh apabila para pengusaha dapat menjual barang yang mereka produksikan. Semakin besar permintaan, semakin banyak barang dan jasa yang akan mereka wujudkan. Kenaikan produksi yang dilakukan akan menambah penggunaan tenaga kerja.

Pada umumnya, pengeluaran agregat yang terwujud dalam perekonomian adalah lebih rendah dari pengeluaran agregat yang diperlukan untuk mencapai tingkat penggunaan tenaga kerja penuh. Kekurangan permintaan agregat ini adalah faktor penting yang menimbulkan pengangguran. Di samping itu faktor-faktor lain yang menimbulkan pengangguran, yaitu:³⁶

- 1) Menganggur karena ingin mencari kerja lain yang lebih baik;
- 2) Pengusaha menggunakan peralatan produksi modern yang mengurangi penggunaan tenaga kerja;
- 3) Ketidaksesuaian di antara keterampilan pekerja yang sebenarnya dengan keterampilan yang diperlukan dalam industri-industri.

d. Akibat Buruk Pengangguran

Salah satu faktor penting yang menentukan kemakmuran suatu masyarakat adalah tingkat pendapatannya. Pendapatan masyarakat

³⁶ *Ibid.*, h. 13.

mencapai maksimum apabila tingkat penggunaan tenaga kerja penuh dapat diwujudkan. Pengangguran mengurangi pendapatan masyarakat, dan mengurangi tingkat kemakmuran yang mereka capai. Pengangguran menimbulkan berbagai masalah ekonomi dan sosial kepada yang mengalaminya. Ketiadaan pendapatan menyebabkan para penganggur harus mengurangi pengeluaran konsumsinya. Disamping itu ia dapat mengganggu taraf kesehatan keluarga.

Pengangguran yang berkepanjangan menimbulkan efek psikologis yang buruk terhadap diri penganggur dan keluarganya. Apabila keadaan pengangguran di suatu negara adalah sangat buruk, kekacauan politik dan sosial selalu berlaku dan menimbulkan efek yang buruk kepada kesejahteraan masyarakat dan prospek pembangunan ekonomi dalam jangka panjang.³⁷

e. Hambatan Pemerintah dalam Mengatasi Pengangguran

Pengangguran merupakan salah satu permasalahan sosial yang dapat menghambat pembangunan nasional. Salah satu faktor penyebab masalah sosial ini adalah ekonomi. Masalah sosial merupakan masalah bersama sehingga dibutuhkan kerja sama yang erat antara semua pihak. Tidak mungkin pemerintah dapat menyelesaikan semua masalah sosial tanpa ada dukungan dari masyarakat.

Tetapi, untuk mengatasi permasalahan sosial seperti masalah pengangguran sering mengalami berbagai hambatan-hambatan seperti

³⁷*Ibid.*, h. 14.

penyuluhan maupun pelatihan keterampilan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah untuk masyarakat terkadang tidak ditanggapi sebagaimana mestinya, kurangnya orang-orang yang handal dan kompeten, program yang dilakukan pemerintah tidak merata ke seluruh daerah, adanya pihak-pihak yang menyalahgunakan bantuan dari pemerintah dan berbagai bantuan pemerintah terkadang tidak tepat sasaran.³⁸

f. Tindakan Pemerintah dalam Mengatasi Pengangguran

Pengangguran merupakan masalah penting yang harus segera diatasi karena sangat berpengaruh kepada perkembangan suatu negara. Karena setiap warga negara berhak mempunyai pekerjaan dan memiliki kehidupan yang layak seperti yang tercantum pada Undang-Undang 1945 Pasal 27 yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Oleh karena itu, pemerintah harus menyediakan lapangan kerja dan melindungi hak-hak tenaga kerja. Beberapa tindakan pemerintah dalam mengatasi pengangguran, yaitu:

1) Menyediakan lowongan pekerjaan

Usaha pemerintah untuk mengatasi pengangguran merupakan usaha yang terus-menerus. Ia merupakan usaha dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pada jangka panjang usaha mengatasi

³⁸ Hambatan dalam Mengatasi Masalah Sosial, <http://www.bukupr.com/2012/03/hambatan-dalam-mengatasi-masalah-sosial-htm>. Diakses 10 April 2018 Pukul 21.23.

pengangguran diperlukan karena jumlah penduduk yang selalu bertambah akan menyebabkan penambahan tenaga kerja yang terus-menerus dan dalam jangka pendek pengangguran dapat menyebabkan kemunduran atau pertumbuhan ekonomi yang lambat. Mengadakan perluasan kesempatan kerja atau menyediakan lowongan pekerjaan merupakan salah satu tindakan untuk mengatasi pengangguran. Misalnya melalui pembangunan proyek-proyek umum atau mendirikan industri-industri yang bersifat padat karya, dan program transmigrasi yang ditujukan selain dalam rangka persebaran tenaga kerja, tapi juga dalam rangka perluasan kesempatan kerja.

2) Meningkatkan taraf kemakmuran masyarakat

Kenaikan kesempatan kerja dan pengurangan pengangguran sangat berhubungan dengan pendapatan nasional dan tingkat kemakmuran masyarakat. Kenaikan kesempatan kerja akan menambah produksi nasional dan tingkat kemakmuran masyarakat. Salah satu caranya adalah dengan mengembangkan dan mendorong wirausaha. Pemerintah harus mendukung kegiatan wirausaha sekecil apapun skala usaha tersebut dan memberikan pelatihan-pelatihan wirausaha hingga memberikan pinjaman-pinjaman tanpa anggunan dan tanpa bunga bagi perintis usaha (masih pemula). Wirausaha bukan saja mengatasi pengangguran di tanah air tetapi juga bentuk

usaha untuk meningkatkan perekonomian dan meningkatkan taraf kemakmuran masyarakat Indonesia.³⁹

3) Meningkatkan kualitas tenaga kerja

Salah satu faktor kenapa tingkat pengangguran di Indonesia masih tinggi yaitu keterampilan atau kinerja setiap tenaga kerja. Oleh karena itu sangat perlu seorang pengangguran meningkatkan kualitas tenaganya agar tingkat pengangguran berkurang. Untuk menyiapkan tenaga kerja yang mampu bekerja keras, ulet, tekun, produktif serta berkualitas, maka pemerintah perlu melakukan tindakan melalui peningkatan kesehatan dan perbaikan gizi penduduk.

4) Meningkatkan program pendidikan.

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama yang ada pada seseorang dalam memilih dan mendapatkan pekerjaan. Pendidikan adalah salah satu hal yang dipersyaratkan dalam dunia kerja. Untuk menyiapkan tenaga kerja terdidik dan terlatih adalah dengan meningkatkan program pendidikan dengan cara wajib belajar 12 tahun dan memberikan pendidikan gratis atau memberikan beasiswa bagi warga yang kurang mampu, sehingga mengurangi pengangguran yang tidak terdidik.

³⁹ Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi Teori Pengantar...*, h. 331.

5) Mengadakan pelatihan kerja

Di dalam dunia kerja biasanya suatu perusahaan sangat menyukai tenaga kerja yang memiliki keahlian atau keterampilan selain dari pendidikan. Permasalahan yang di hadapi oleh pengangguran kebanyakan disebabkan oleh masalah tenaga kerja yang tidak terampil dan ahli. Masalah tersebut sangat relevan di negara kita, mengingat sejumlah besar penganggur adalah orang yang belum memiliki keterampilan atau keahlian tertentu. Di dunia kerja misalnya suatu perusahaan lebih menyukai calon pegawai yang sudah memiliki keterampilan atau keahlian tertentu. Program pelatihan kerja ini dapat berjalan dengan baik apabila ada saling kerja sama antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan masyarakat. Pelatihan diberikan agar masyarakat memiliki keterampilan atau keahlian tertentu yang dapat digunakannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan mencari kerja atau membuka usaha mandiri.⁴⁰

g. Pengangguran dalam Perspektif Ekonomi Islam

Ekonomi Islam adalah ilmu yang mempelajari usaha manusia untuk mengalokasikan dan mengelola sumber daya untuk mencapai *falah* (kemuliaan dunia dan akhirat) berdasarkan pada prinsip-prinsip dan nilai-nilai Al-Quran dan Sunnah. Ekonomi Islam dibangun atas

⁴⁰ Adwinta, Peran Pemerintah Dalam Mengatasi Pengangguran, <http://adwintaactivity.blogspot.com/2012/04/peran-pemerintah-dalam-mengatasi-pengangguran.html>. Diakses 09 April 2018 Pukul 18.50 WIB.

dasar agama Islam, karenanya ia merupakan bagian tak terpisahkan (integral) dari agama Islam.⁴¹ Kaidah-kaidah pokok yang membangun struktur atau kerangka ekonomi Islam yang digali dari Al-Quran dan/atau Sunnah disebut prinsip ekonomi Islam. Prinsip-prinsip ekonomi Islam, yaitu tauhid, akhlak, keseimbangan, kebebasan individu dan keadilan.⁴²

Islam memandang aktivitas ekonomi secara positif. Semakin banyak manusia terlibat dalam aktivitas ekonomi maka semakin baik, sepanjang tujuan dari prosesnya sesuai dengan ajaran Islam. Ketaqwaan kepada Tuhan tidak berimplikasi pada penurunan produktivitas ekonomi, sebaliknya justru membawa seseorang untuk lebih produktif. Kekayaan dapat mendekatkan kepada Tuhan selama diperoleh dengan cara-cara yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.⁴³

Salah satu aktivitas ekonomi yang positif dan sangat dianjurkan dalam Islam yaitu bekerja. Islam memerintahkan setiap manusia untuk bekerja sepanjang hidupnya. Islam juga membagi waktu menjadi dua, yaitu beribadah dan bekerja mencari rezeki.⁴⁴ Bekerja merupakan suatu upaya sungguh-sungguh dengan mengerahkan aset dan zikirnya untuk

⁴¹ Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam*, Jakarta: Rajawali Press, 2009, h. 19.

⁴² Rozalinda, *Ekonomi Islam: Teori dan Aplikasinya pada Aktivitas Ekonomi*, Jakarta: Rajawali Press, 2014, h. 18.

⁴³ Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam...*, h. 14

⁴⁴ *Ibid.*, h. 66.

mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah serta menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat.⁴⁵

Setiap agen ekonomi Islam mempunyai pilihan cara untuk bekerja, baik bekerja untuk diri sendiri (*work for self*) ataupun bekerja untuk memperoleh upah atau gaji (*work for pay*).⁴⁶ Bekerja seringkali berkaitan dengan menghasilkan sesuatu atau memproduksi suatu barang. Salah satu faktor utama dalam produksi yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja juga salah satu faktor dalam pembangunan perekonomian suatu negara jika bisa dikelola dengan baik. Kelebihan tenaga kerja justru akan menimbulkan berbagai permasalahan bagi suatu negara salah satunya masalah pengangguran.

Pengangguran merupakan salah satu permasalahan yang berkaitan dengan kegiatan perekonomian, hubungan kemasyarakatan dan juga permasalahan kemanusiaan. Apabila masalah pengangguran ini tidak dapat diselesaikan, maka akan muncul bahaya yang semakin hari semakin meluas dan berdampak buruk bagi kehidupan individu masyarakat, keluarga dan juga masyarakat secara umum. Dampak buruk dari pengangguran terhadap individu masyarakat antara lain:⁴⁷

- 1) Secara ekonomi; tidak mempunyai pemasukan ataupun penghasilan.
- 2) Secara kesehatan; akan mengurangi gerak tubuh dan langkah kaki.

⁴⁵Idri, *Hadis Ekonomi (Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi)*, Jakarta: Kencana, 2015, h. 293.

⁴⁶ Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam...*, h. 424-425.

⁴⁷ Yusuf Qaradhawi, *Spektrum Zakat Dalam Membangun Ekonomi Kerakyatan*, Penerjemah Sari Nurita, Jakarta: Zikrul Hakim, 2005, h. 4.

- 3) Secara kejiwaan; akan membuat seseorang hidup dalam kekosongan waktu.
- 4) Secara kemasyarakatan; menimbulkan iri dan dengki atas keberhasilan orang lain.

Pengangguran pun berdampak cukup besar dalam kehidupan keluarga. Seorang kepala keluarga yang tidak mempunyai pekerjaan dan hanya menganggur, maka ia akan kehilangan kemampuan dan fungsinya dalam mengemban tanggung jawab. Bahkan keluarganya pun akan kehilangan ketenangan, kepercayaan, dan semua anggota keluarga mengalami depresi dan rasa khawatir yang berlebih dalam menyambut masa depan yang tak terbayangkan. Melihat dampak buruk tersebut, maka wajar apabila Islam sangat membenci pengangguran. Karena itu, diperintahkan kepada setiap Muslim untuk dapat bekerja dan mencari penghasilan di muka bumi ini; segala pekerjaan dan usaha yang dilakukan sebagai salah satu bentuk ibadah dan jihad di jalan Allah, apabila disertai dengan niat yang baik dan keyakinan yang kuat serta tanggung jawab.⁴⁸

Rasulullah sendiri pun tidak memberikan kriteria khusus terhadap suatu pekerjaan atau usaha baik pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang sangat rendah derajatnya di mata manusia, ataupun pekerjaan yang hanya dipandang sebelah mata karena keburukan dan juga kehinaannya, seperti halnya pekerjaan sebagai tukang kayu.

⁴⁸*Ibid.*, h. 5.

Namun, yang ditekankan Rasulullah adalah kehalalannya, dan juga mampu menghindarkan seseorang dari pekerjaan meminta-minta dan belas kasihan orang lain.

Rasulullah pernah menyebutkan di hadapan para sahabatnya, bahwa ia dan juga sebagian rasul lainnya yang merupakan utusan Allah pun bekerja dalam mencukupi kehidupannya. Rasulullah Saw bersabda:⁴⁹

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ

“Tidak ada sesuatu makanan yang lebih baik bagi seseorang melainkan apa yang dihasilkan dari karya tangannya sendiri.”(HR. Bukhari).

Pengangguran dapat dibedakan menjadi dua, yaitu pengangguran *jabariah* (karena suatu keterpaksaan) dan pengangguran *khiyariah* (karena pilihan).

1) Pengangguran *Jabariah*

Pengangguran *jabariah* adalah pengangguran yang terjadi karena suatu keterpaksaan dimana seseorang tidak mempunyai hak sedikitpun memilih status ini, dan diharuskan menerimanya. Pengangguran semacam ini umumnya terjadi karena seseorang tidak mempunyai keterampilan sedikitpun, yang sebenarnya bisa dipelajari sejak kecil yaitu sebagai modal dalam mencari penghidupan. Atau bisa jadi seseorang telah mempelajari suatu keterampilan tertentu, tetapi keterampilan ini menjadi tidak

⁴⁹*Ibid.*, h. 6.

berguna sedikitpun karena adanya perubahan lingkungan dan perkembangan zaman. Sehingga, ia harus mempelajari banyak hal yang lebih sesuai dengan zaman dan lebih bermanfaat untuk masa yang akan datang.

Bisa jadi seseorang telah mempelajari suatu keterampilan tertentu, namun ia membutuhkan banyak alat dan juga perlengkapan yang menunjang keterampilan tersebut. Namun, sayangnya ia tidak mempunyai modal sedikitpun untuk itu. Seperti halnya seorang pedagang, ia membutuhkan modal untuk memulai usahanya, ataupun seseorang yang sangat ahli dalam hal pertanian, tapi ia tidak mempunyai perlengkapan yang menunjang dalam bertani; seperti alat membajak atau tidak mempunyai sebidang tanah yang bisa digarapnya.⁵⁰

2) Pengangguran *Khiyariah*

Pengangguran *khiyariah* adalah pengangguran dimana seseorang yang memilih untuk menganggur yang sebenarnya mempunyai potensi dan kemampuan untuk bekerja tetapi memilih untuk berpangku tangan dan bermalas-malasan sehingga menjadi beban bagi orang lain. Ia banyak meminta namun tidak pernah memberi, mengambil banyak keuntungan dari masyarakat. Bahkan tidak pernah menjadi satu keuntungan bagi masyarakat. Ia memilih hancur dengan potensi yang dimiliki dibanding untuk

⁵⁰*Ibid.*, h. 7-8.

mempergunakannya dengan baik. Islam sangat memerangi orang-orang seperti ini dan tidak meridhai sedikitpun atas apa yang mereka lakukan, walaupun dari mereka ada yang mengatakan bahwa mereka meninggalkan pekerjaan dunia untuk menkonsentrasikan diri untuk beribadah kepada Allah. Upaya untuk mengatasi pengangguran *khiyariah* adalah memberikan motivasi kepada mereka agar mereka menggunakan atau memfungsikan potensi yang mereka miliki.⁵¹

Menurut perspektif ekonomi Islam, tidak ada sumber daya manusia dapat diasumsikan duduk menganggur atau menganggur secara sukarela. Kemalasan tidak disarankan dalam Islam untuk sumber daya apapun, baik tanah, tenaga kerja, maupun modal. Nabi Muhammad SAW telah mengatakan, bahwa Allah membenci orang-orang yang sehat jasmani dan rohani yang duduk menganggur. Juga, mengemis sebagai profesi dilarang dan ketergantungan pada orang lain dinyatakan sebagai hal yang tidak terpuji. Menyengaja untuk tetap berada dalam kemiskinan juga dinyatakan sebagai hal yang tidak baik karena melemahkan agama dan menghancurkan martabat.⁵²

⁵¹*Ibid.*, h. 13.

⁵²M. Fahim Khan, *Esai-Esai Ekonomi Islam*, Terjemahan Suherman Rosyidi, Jakarta: Rajawali Pers, 2014, h. 229-230.

C. Kerangka Pikir

Salah satu masalah yang selalu dihadapi oleh pemerintah pusat maupun daerah adalah masalah pengangguran. Penyebab terjadinya pengangguran diantaranya tidak memiliki pendidikan yang tinggi dan tidak mempunyai keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Upaya-upaya selalu dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi hal tersebut salah satunya dengan melakukan pelatihan kerja. Menteri Ketenagakerjaan menunjuk UPTD Balai Latihan Kerja sebagai salah satu lembaga pemerintah untuk mengatasi pengangguran. Konsep UPTD Balai Latihan Kerja adalah pelatihan keterampilan kerja untuk semua lapisan masyarakat yang mana keterampilan yang diajarkan tersebut disesuaikan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pasar. UPTD Balai Latihan Kerja tersebar diseluruh Indonesia, tidak terkecuali di kota Palangka Raya.

Tetapi dalam memberikan pelatihan kerja, terdapat hambatan-hambatan yang muncul baik dari pihak UPTD Balai Latihan Kerja maupun dari peserta pelatihan. Dengan adanya pelatihan keterampilan kerja yang telah diberikan, masyarakat diharapkan bisa menciptakan lapangan usaha dan lapangan kerja bagi dirinya sendiri atau orang lain yang dapat mengatasi pengangguran. Lebih jelas penulis membuat skematis kerangka berpikir berikut ini:

Bagan 2.1
Skema Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu yang dipergunakan untuk melakukan penelitian mengenai Peran UPTD-BLK dalam mengatasi pengangguran masyarakat muslim kota Palangka Raya adalah selama 2 (dua) bulan setelah proposal ini diseminarkan. Jika dalam waktu 2 (dua) bulan data tersebut belum terpenuhi, maka penulis akan memperpanjang waktu penelitian hingga data mencukupi untuk dianalisa. Adapun tempat penelitian ini akan dilakukan di UPTD Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya yang beralamat di jalan Tjilik Riwut Km. 6,5 kota Palangka Raya, Provinsi Kalimantan Tengah.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁵³

⁵³Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004, h. 3.

2. Pendekatan Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto, pendekatan merupakan metode atau cara mengadakan penelitian. Seperti halnya eksperimen atau non eksperimen yang dari segi tujuannya akan diperoleh jenis atau tipe yang akan diambil.⁵⁴ Adapun pendekatan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif deskriptif.

Pendekatan kualitatif deskriptif adalah suatu pendekatan dengan menempatkan objek seperti apa adanya, sesuai dengan bentuk aslinya, sehingga fakta yang sesungguhnya dapat diperoleh. Pendekatan ini menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata baik secara tertulis maupun lisan dari responden dan perilaku yang diamati. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, *videotape*, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya.⁵⁵ Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, peneliti berupaya untuk mengetahui lebih dalam tentang peran dan hambatan-hambatan UPTD Balai Latihan Kerja dalam mengatasi pengangguran masyarakat muslim kota Palangka Raya.

⁵⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Renika Cipta, 1993, h. 17-18.

⁵⁵ *Ibid.*, h. 6.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Penentuan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Menurut Dr. Ibrahim, penggunaan teknik *purposive sampling* dalam 3 (tiga) situasi, yaitu:

- a. Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* guna memilih responden yang akan memberi informasi penting
- b. Peneliti menggunakan teknik ini untuk memilih responden yang sulit dicapai, untuk itu, peneliti cenderung subjektif (memilih berdasarkan kriteria sesuai keinginan peneliti)
- c. Tatkala peneliti ingin mengidentifikasi jenis responden tertentu untuk diadakan wawancara mendalam.⁵⁶

Berdasarkan hal diatas subjek penelitian yang peneliti ambil dalam penelitian ini yaitu subjek yang berasal dari UPTD-BLK kota Palangka Raya dan pihak terkait lainnya, yaitu peserta pelatihan kerja. Untuk subjek dari UPTD-BLK kota Palangka Raya sendiri penulis mengambil 6 orang yaitu, kepala UPTD-BLK, 5 instruktur pelatihan kerja, dan 1 orang kepala seksi informasi pasar kerja dari Disnaker Kota Palangka Raya yang akan diwawancarai dan dimintai data-data tertentu yang berhubungan dengan penelitian.

⁵⁶ Ibrahim, *Metodologi Penelitian Kualitatif Panduan Penelitian beserta Contoh Proposal Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2015, h. 72.

Tabel 3.1
Data Informan dari UPTD-BLK Kota Palangka Raya

No.	Nama	Pekerjaan/Jabatan	Jenis Kelamin
1.	AS	Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya	Laki-laki
2.	MNI	Instruktur Kejuruan Teknik Las	Laki-laki
3.	NFR	Instruktur Kejuruan TIK (Basic Office)	Perempuan
4.	AR	Instruktur Kejuruan Teknisi Listrik	Laki-laki
5.	HC	Instruktur Kejuruan Teknisi Refrigeration/Pendingin	Laki-laki
6.	YPN	Instruktur Kejuruan TIK (Teknisi Komputer)	Laki-laki
7.	YI	Kepala Seksi Informasi Pasar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya	Laki-laki

Sumber: Dibuat oleh peneliti

Sedangkan, subjek dari peserta pelatihan kerja sendiri penulis mengambil dari kejuruan pelatihan kerja yang sedang berlangsung di UPTD-BLK kota Palangka Raya. Dalam menentukan subjek dari peserta pelatihan peneliti membuat kriteria-kriteria, yaitu:

- 1) Beragama Islam
- 2) Belum pernah mengikuti pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya sebelumnya
- 3) Tidak memiliki keterampilan khusus
- 4) Mengikuti pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya dari awal-akhir
- 5) Ketersediaan informan untuk di wawancarai

Peserta pelatihan yang peneliti ambil terdiri dari 9 orang yang diwawancarai dan dimintai data-data tertentu yang berhubungan dengan penelitian.

Tabel 3.2

Data Responden Peserta Pelatihan di UPTD-BLK Kota Palangka Raya

NO.	Nama	Kejuruan	Jenis Kelamin
1.	AH	Teknik Las	Laki-laki
2.	TBS	Teknik Las	Laki-laki
3.	KY	Basic Office	Laki-laki
4.	WA	Basic Office	Perempuan
5.	HN	Teknik Pendingin	Laki-laki
6.	PJ	Teknik Pendingin	Laki-laki
7.	HH	Teknisi Listrik	Laki-laki
8.	BN	Teknisi Listrik	Laki-laki
9.	MRS	Teknisi Komputer	Laki-laki

Sumber: Dibuat oleh peneliti

2. Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah peran dan hambatan-hambatan UPTD Balai Latihan Kerja dalam mengatasi pengangguran masyarakat muslim di kota Palangka Raya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Teknik Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang memanfaatkan keseluruhan panca indra untuk mengamati dan memahami sebuah realitas, baik penglihatan (mata), pendengaran (telinga), perasaan

(kulit), penciuman (hidung), dan sebagainya.⁵⁷ Melalui tahap observasi ini, peneliti ingin mengamati pelaksanaan pelatihan kerja di UPTD Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya.

2. Teknik Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan kedua belah pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁵⁸ Adapun bentuk teknik wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah teknik wawancara semi-terstruktur. Pada bentuk wawancara ini, peneliti hanya menyiapkan beberapa pertanyaan kunci untuk memandu jalannya proses tanya jawab wawancara. Pertanyaan yang disiapkan juga memiliki kemungkinan untuk dikembangkan dalam proses wawancara yang dilakukan.⁵⁹

Melalui tahap wawancara ini, peneliti mewawancarai Kepala UPTD-BLK, instruktur pelatihan kerja di kantor UPTD Balai Latihan Kerja dan peserta pelatihan kerja UPTD Balai Latihan Kerja untuk mendapat informasi dan data yang akan diinginkan peneliti. Data yang digali melalui wawancara yaitu tentang pelaksanaan pelatihan kerja, tujuan pelatihan kerja yang ada di UPTD Balai Latihan Kerja, dan lain-lain.

⁵⁷ *Ibid.*, h. 82.

⁵⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif...*, h. 135.

⁵⁹ Ibrahim, *Metodologi Penelitian Kualitatif...*, h. 89-90.

3. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi adalah setiap catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Teknik pengambilan data dengan dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.⁶⁰ Melalui teknik ini, penulis berupaya untuk mencari data dari hasil sumber tertulis, melalui dokumen atau apa saja yang dimiliki relevansi sehingga dapat melengkapi data yang diperoleh di lapangan. Adapun dokumen yang dikumpulkan peneliti melalui tahap ini adalah dokumen-dokumen penting yang berkaitan dengan UPTD Balai Latihan Kerja seperti struktur organisasi di UPTD Balai Latihan Kerja, data jumlah peserta pelatihan kerja, kegiatan-kegiatan yang ada di UPTD Balai Latihan Kerja.

E. Pengabsahan Data

Pengabsahan data digunakan untuk menjamin bahwa semua data yang telah diamati dan diteliti relevan dengan yang sesungguhnya, agar penelitian ini menjadi sempurna. Untuk pengabsahan data penulis menggunakan *Triangulasi* yaitu mengadakan perbandingan, antara teori dan hasil di lapangan pada sumber data yang satu dengan yang lain. Teknik *triangulasi* adalah teknik pengabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014, h. 240.

itu. Ada empat teknik, yaitu teknik *triangulasi* dengan sumber, metode, penyidik, dan teori.⁶¹

Triangulasi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini meliputi *triangulasi* teori dan *triangulasi* sumber. *Triangulasi* teori yaitu membandingkan beberapa teori yang terkait secara langsung dengan data penelitian.⁶² *Triangulasi* sumber yaitu perbandingan atau pengecekan balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda, dengan jalan:

1. Membanding data hasil pengamatan (observasi) dengan data hasil wawancara.
2. Membanding apa yang dikatakan informan di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membanding data hasil wawancara dengan isi dokumen yang dihimpun atau berkaitan.⁶³

F. Analisis Data

Penulis melakukan beberapa tahapan analisis data yang merujuk pada konsep Miles dan Hubberman yang terdiri dari:

1. Data *collection* atau koleksi data ialah pengumpulan data dengan analisis data, yang mana data tersebut diperoleh selama melakukan pengumpulan data tanpa proses pemilahan.

⁶¹ *Ibid.*, h. 178.

⁶² Ibrahim, *Metodologi Penelitian Kualitatif...*, h. 125.

⁶³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian...*, h. 178.

2. Data *reduction* yaitu pengurangan atau penentuan ulang terhadap data yang telah dihasilkan dalam penelitian. Peneliti coba menyusun data lapangan, membuat rangkuman atau ringkasan, memasukkannya ke dalam klasifikasi dan kategorisasi dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.
3. Data *display* adalah upaya menampilkan, memaparkan atau menyajikan data yang telah diolah sebelumnya. *Display* dilakukan untuk memastikan data sudah lengkap dan sudah mampu menjawab setiap kategori yang dibuat.
4. *Conclusions drawing* atau penarikan kesimpulan dengan melihat kembali pada reduksi data (pengurangan data) dan data display sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari data yang diperoleh.⁶⁴

⁶⁴Ibrahim, *Metodologi Penelitian Kualitatif...*, h. 108-111.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS PENELITIAN

A. Gambaran Umum Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD-BLK) Kota Palangka Raya

1. Profil UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya

Lembaga-lembaga pelatihan pada era otonomi daerah dan beberapa organisasi pemerintah yang dulunya menjadi perpanjangan tangan pemerintah pusat saat otonomi ini menjadi bagian dan kewenangan pemerintah daerah. Dengan demikian seluruh operasional dan kebijakan organisasi menjadi kewenangan serta berdasarkan peraturan daerah. Demikian juga Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Palangka Raya sejak berlakunya otonomi daerah kota Palangka Raya dan keberadaan UPT Balai Latihan Kerja secara organisasi menjadi bagian dari instansi teknis;

- a) Pada tahun 2001 menjadi bagian dari Diklat Litbang kota Palangka Raya.
- b) Pada tahun 2002 menjadi bagian Badan Pendidikan Pegawai dan Diklat Institusional Masyarakat.
- c) Pada tahun 2003 menjadi bagian dari Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Institusional Masyarakat.
- d) Pada tahun 2004 bergabung dengan Dinas Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat kota Palangka Raya.
- e) Pada bulan Oktober tahun 2005 berdasarkan Perda Nomor: 12 Tahun 2005 menjadi UPTD Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan

Pemberdayaan masyarakat kota Palangka Raya dengan nama UPT Balai Latihan Kerja Palangka Raya.

- f) Perda kota Palangka Raya Nomor 12 Tahun 2008 menjadi UPTD-Balai Latihan Kerja bergabung dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- g) Pada bulan Maret tahun 2015 berdasarkan Perda kota Palangka Raya Nomor 1 Tahun 2015 UPTD Balai Latihan Kerja bergabung dengan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja.⁶⁵

UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya merupakan unit pelaksanaan teknis di bidang pelatihan di bawah dan bertanggung jawab serta dibina langsung oleh Dinas Tenaga Kerja kota Palangka Raya. Program kerja di UPTD Balai Latihan Kerja adalah memberikan pelatihan keterampilan kerja kepada masyarakat yang disesuaikan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pasar kerja. UPTD Balai Latihan Kerja hadir sebagai salah satu upaya pemerintah dalam rangka menciptakan tenaga kerja yang terampil , mengurangi pengangguran, dan pengembangan sumber daya manusia, pembangunan ketenagakerjaan yang diarahkan pada pembentukan tenaga profesional yang mandiri, beretos kerja tinggi dan produktif.

2. Visi dan Misi UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya

Program dan kegiatan UPTD Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya memiliki visi dan misi sebagai berikut:⁶⁶

⁶⁵Profil UPTD Balai Latihan Kerja, <https://blk.palangkaraya.go.id/>. Di akses 23 Januari 2018 Pukul 11.29 WIB.

⁶⁶*Ibid.*

- a) Visi UPTD Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya:

Pelatihan berbasis kompetensi menuju masyarakat yang terampil dan mandiri.

- b) Misi UPTD Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya:

- 1) Menyelenggarakan pelatihan kerja dan berbasis kompetensi
- 2) Memberikan pelatihan kepada tenaga kerja sesuai kebutuhan industri
- 3) Memberikan pelatihan kepada tenaga kerja agar mampu mandiri dan membuka lapangan kerja.

3. Tugas Pokok dan Fungsi UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya

Tugas pokok UPTD Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya yaitu menyelenggarakan sebagian kegiatan teknis operasional Dinas dan/atau kegiatan penunjang dibidang pelatihan kerja. Sedangkan fungsi UPTD Balai Latihan Kerja, yaitu:⁶⁷

- a) Menyusun rencana program pelatihan, sertifikasi dan penempatan lulusan pelatihan;
- b) Melaksanakan pelatihan kerja berbasis kompetensi kepada masyarakat serta pelatihan keliling;
- c) Melaksanakan uji keterampilan dan uji kompetensi;
- d) Melaksanakan kerjasama pelatihan dengan pihak ketiga, baik swasta maupun pemerintah atas persetujuan Kepala Dinas;

⁶⁷ *Ibid.*

- e) Melaksanakan kegiatan pemasaran program, fasilitas, produksi barang dan jasa hasil pelatihan;
- f) Melaksanakan pengadministrasian pelatihan kerja;
- g) Melaksanakan kegiatan ketatausahaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

4. Struktur Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya

Berdasarkan Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 46 Tahun 2011, tentang Organisasi dan Tata Kerja UPTD Balai Latihan Kerja maka struktur organisasi UPTD Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya sebagai berikut:⁶⁸



⁶⁸ *Ibid.*

Berdasarkan struktur diatas, maka pembagian tugas/peran, sebagai berikut:

a) Kepala UPTD-BLK

Tugas Kepala UPTD-BLK yaitu melaksanakan sebagaimana teknik dinas dan melakukan kebijakan teknis operasional pelatihan kerja dibidang industri.

b) Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Sub bagian tata usaha bertugas menyiapkan rencana kerja, dan pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan rumah tangga, surat menyurat serta pelaporan Balai.

c) Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional adalah para instruktur yang bertugas melatih atau memberikan pelatihan kerja kepada para peserta pelatihan di UPTD-BLK.

5. Kejuruan Pelatihan Kerja UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya

UPTD-BLK kota Palangka Raya sebagai penyelenggara pelatihan kerja untuk mengatasi pengangguran di kota Palangka Raya memiliki berbagai bidang kejuruan pelatihan kerja yang dapat dipilih sesuai minat masyarakat. Masyarakat akan dilatih di berbagai bidang keterampilan/keahlian industri baik yang bersifat teknis maupun non teknis. Adapun bidang kejuruan dan sub kejuruan yang ada di UPTD-BLK kota Palangka Raya, yaitu:

Tabel 4.1**Kejuruan dan Sub Kejuruan di UPTD-BLK Kota Palangka Raya**

NO.	GRUP	KEJURUAN	SUB KEJURUAN
1.	Tata Niaga	Teknologi Informasi dan Komunikasi	Design Grafis, Basic Office, Teknisi Komputer
2.	Bangunan	Bangunan	Furniture
3.	Listrik	Refrigeration/Pendingin	Teknik Refrigerasi Domestik
4.	Listrik	Teknik Listrik	Instalasi Penerangan
5.	Otomotif	Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan dan Teknik Sepeda Motor
6.	Teknologi Mekanik	Teknik Las	Las Industri
7.	Teknologi Mekanik	Teknik Manufaktur	Mesin Produksi dan Kerja Pelat
8.	Aneka Kejuruan	Garmen Apparel	Menjahit (Knitting, Woven)
9.	Aneka Kejuruan	Tata Kecantikan	Kecantikan Rambut dan Kecantikan Kulit
10.	Aneka Kejuruan	Pariwisata	Perhotelan
11.	Aneka Kejuruan	Tata Boga	Tata Boga
12.	Bisnis dan Manajemen	Perkantoran	Sekretaris dan Administrasi Perkantoran

Sumber: UPTD-BLK Kota Palangka Raya, 2018

Dilihat dari data diatas, UPTD-BLK kota Palangka memiliki 7 grup jurusan yang terbagi menjadi 12 kejuruan dan 18 sub kejuruan. Berikut ini penjelasan kejuruan yang ada di UPTD-BLK kota Palangka Raya, yaitu:⁶⁹

a) Teknologi Informasi dan Komunikasi

Teknologi informasi meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi, dan pengelolaan informasi. Sedangkan teknologi komunikasi adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data dari perangkat yang satu ke lainnya. Jadi teknologi informasi dan komunikasi mengandung pengertian luas yaitu segala kegiatan yang terkait dengan pemrosesan, manipulasi, pengelolaan, pemindahan informasi antarmedia. Sub kejuruan dari TIK yaitu komputer/*Office Tools*, design grafis dan teknisi komputer.

b) Bangunan

Pelatihan kerja yang diberikan di kejuruan ini adalah furniture/meubel. Di dalam kejuruan ini peserta pelatihan dilatih agar dapat menentukan bahan meubel yang akan digunakan, membuat gambar kerja, mengoperasikan mesin tetap, membuat komponen meubel, merakit komponen meubel, mengerjakan *finishing* kayu dan sebagainya.

c) Refrigeration/Pendingin

Di dalam kejuruan ini peserta pelatihan dilatih untuk dapat memasang mesin tata udara (AC), mengisi refrigeran mesin pendingin,

⁶⁹ *Ibid.*

merawat dan memperbaiki kompresor mesin pendingin, dan merawat dan memperbaiki mesin pendingin rumah tangga/domestik.

d) Teknik Listrik

Teknik listrik adalah salah satu bidang ilmu teknik mengenai aplikasi listrik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Teknik listrik melibatkan konsep, perancangan, pengembangan, dan produksi perangkat listrik dan elektronik yang dibutuhkan oleh masyarakat.

e) Otomotif

Otomotif adalah salah satu cabang ilmu teknik mesin yang mempelajari tentang bagaimana merancang, membuat dan mengembangkan alat-alat transportasi darat yang menggunakan mesin. Teknik otomotif dibagi dalam 2 sub kejuruan, yaitu teknik kendaraan ringan (mobil) dan teknik sepeda motor.

f) Teknik Las

Pengelasan (welding) adalah salah satu teknik penyambungan logam dengan cara mencairkan sebagian logam induk dan logam pengisi dengan atau tanpa tekanan dan dengan atau logam penambah dan menghasilkan sambungan yang kontinu. Lingkup penggunaan teknis pengelasan dalam konstruksi sangat luas, meliputi perkapalan, jembatan, rangka baja, bejana tekan, pipa saluran dan sebagainya. Pelatihan kerja yang diberikan adalah las industri.

g) Teknik Manufaktur

Teknik manufaktur adalah disiplin dibidang teknik yang berhubungan dengan berbagai praktik manufaktur serta penelitian dan pengembangan sistem, proses, mesin, alat, dan perlengkapannya. Teknik manufaktur berhubungan dengan mesin yang mengubah bahan mentah menjadi produk baru. Teknik manufaktur terbagi menjadi mesin produksi (bubut/frais/skrap) dan kerja plat (pembuatan peralatan rumah tangga).

h) Garmen Apparel

Mengoperasikan mesin-mesin jahit garmen, melakukan semua proses jahit, kompeten mengidentifikasi mesin yang baik dan menerapkan standar kualitas produk.

i) Tata Kecantikan

Tata kecantikan merupakan seni mempercantik dan memperindah penampilan wajah. Tata kecantikan berfungsi untuk mengubah (*make-over*) kekurangan-kekurangan yang ada ke arah yang lebih cantik dan sempurna. Berbagai trik merias wajah dapat dilakukan untuk menyulap wajah menjadi istimewa. Proses untuk menguasai kemampuan *make-over*, memerlukan pengetahuan, keahlian, ketelitian, kreatifitas, serta terus bereksperimen untuk mendapatkan hasil optimal.

j) Pariwisata/Perhotelan

Kompetensi perhotelan menekankan pada bidang penguasaan informasi dan kemampuan tentang akomodasi perhotelan, pengelolaan dan penyelenggaraan akomodasi. Menyiapkan peserta didik untuk bekerja

pada bidang yang berhubungan dengan akomodasi seperti, hotel (kualifikasi melati maupun bintang), apartemen dan sarana akomodasi lainnya baik yang dikelola secara individu maupun yang dikelola secara manajemen berjangkauan.

k) Tata Boga

Pelatihan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik dibidang pengolahan, penyajian dan pelayanan makanan dan minuman. Serta menyiapkan peserta didik untuk bekerja pada bidang pekerjaan yang dikelola oleh badan atau instansi pariwisata, hotel, restoran, *catering*, serta rumah sakit, serta menyiapkan peserta didik untuk menjadi *entrepreneur* di bidang usaha menyediakan makanan.

Kejuruan perkantoran yang memiliki sub kejuruan Sekretaris dan Administrasi Perkantoran merupakan bidang keterampilan yang baru di buka di UPTD-BLK kota Palangka Raya. Sub kejuruan Teknisi Komputer juga merupakan sub kejuruan baru di bidang TIK. Dengan adanya pelatihan kerja ini diharapkan masyarakat memiliki keterampilan yang bermanfaat dan berguna untuk masyarakat itu sendiri baik untuk bekerja dengan orang lain maupun membuka usaha mandiri. Sehingga bisa mengatasi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Sebelum menjadi peserta pelatihan kerja di UPTD-BLK, calon peserta harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan UPTD-BLK. Adapun syarat untuk mengikuti pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya, sebagai berikut:

- a. Mengisi formulir pendaftaran
- b. Menyerahkan pas foto berwarna 4 x 6 sebanyak 2 (dua) lembar
- c. Menyerahkan foto copy ijazah terakhir yang dilegalisir sebanyak 2 (dua) lembar
- d. Menyerahkan foto copy KTP sebanyak 2 (dua) lembar

Setelah itu calon peserta akan diseleksi terlebih dahulu. Para instruktur juga dilibatkan di dalam proses seleksi. Proses seleksi berupa tes wawancara untuk mengetahui kriteria peserta, motivasi peserta ingin mengikuti pelatihan kerja, dan kesanggupan peserta mengikuti peraturan-peraturan yang ada di UPTD-BLK kota Palangka Raya. Para peserta akan mendapat fasilitas-fasilitas seperti makan siang, asuransi, uang transportasi, pakaian kerja, alat tulis, sertifikat, dan asrama bagi peserta yang berasal dari daerah di luar kota Palangka Raya. Untuk peserta pelatihan yang berasal dari luar daerah maka akan tinggal di asrama dan untuk keperluan makan akan ditanggung pihak UPTD-BLK kota Palangka Raya 3 kali sehari. Pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya akan berlangsung selama ± 35 hari dari pukul 08.00 WIB sampai dengan 15.00 WIB setiap hari Senin-Sabtu.

B. Deskripsi Penelitian

1. Peran UPTD Balai Latihan Kerja dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya

UPTD-BLK kota Palangka Raya sebagai lembaga pemerintah mempunyai peran penting dalam melakukan salah satu fungsi dibidang

ketenagakerjaan. Peneliti melakukan wawancara langsung dengan Kepala UPTD-BLK kota Palangka Raya dan instruktur pelatihan kerja terkait dengan peran UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam mengatasi pengangguran masyarakat muslim di kota Palangka Raya. Hasil wawancara tersebut dapat diketahui peran UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam mengatasi pengangguran yaitu dengan menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi untuk masyarakat. Hasil yang peneliti dapatkan adalah pelaksanaan pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya berdasarkan penentuan paket pelatihan kerja yang diterima dari pihak UPTD-BLKI⁷⁰ kota Samarinda karena UPTD-BLK kota Palangka Raya merupakan binaan dari UPTD-BLKI Samarinda.

Pelaksanaan pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya bersumber dari dua sumber dana, yaitu dana APBN dan APBD. Untuk sumber dana APBN berasal dari UPTD-BLKI Samarinda. Paket pelatihan kerja yang diterima UPTD-BLK kota Palangka Raya tiap tahunnya berbeda-beda. Di tahun 2018 ini, UPTD-BLK kota Palangka Raya mendapat 39 paket pelatihan dengan target peserta 624 orang. Sedangkan paket pelaksanaan pelatihan kerja dari dana APBD di dapat dari kegiatan musrenbang (Musyawarah Perencanaan Pembangunan) di kelurahan-kelurahan. Jika ada kelurahan yang ingin meminta pelaksanaan pelatihan kerja di daerahnya, maka pelatihan kerja akan dilaksanakan dengan menggunakan MTU (*Mobile Training Unit*). Pelatihan kerja dengan dana APBD dilakukan secara bergerak

⁷⁰ UPTD-BLKI: Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Industri.

ke lokasi yang meminta pelaksanaan pelatihan kerja. Peserta pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya akan terjamin dan mendapatkan berbagai fasilitas antara lain uang transportasi, asuransi, makan gratis, pakaian kerja, alat tulis kantor, dan asrama. UPTD-BLK kota Palangka Raya akan memberikan pelatihan bagi masyarakat-masyarakat yang memenuhi persyaratan untuk dilatih.

Hal ini seperti diungkapkan oleh Bapak AS selaku kepala UPTD-BLK menjelaskan tentang pelaksanaan pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya sebagai berikut:

“Pelaksanaan pelatihan kerja yang ada di UPTD-BLK kota Palangka Raya berdasarkan dari 2 sumber dana, yaitu APBN dan APBD. Sumber dana APBN didapatkan dari BLK Samarinda, karena BLK Palangka Raya merupakan binaan dari BLK Samarinda. Untuk tahun 2018 kami mendapat 39 paket pelatihan dan 624 orang peserta. Permintaan pelatihan kerja yang bersumber dari dana APBD biasanya dilakukan saat kegiatan musrenbang maka pelatihan kerja dilaksanakan dengan menggunakan MTU. Untuk APBD pelatihan kerja dilakukan secara bergerak ke lokasi yang meminta pelaksanaan pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang kami berikan ini tidak di pungut biaya alias gratis. Para peserta akan kami fasilitasi dengan kasih uang transportasi, asuransi, makan siang, baju kerja dan asrama bagi peserta yang berasal dari luar daerah.”⁷¹

Hal ini juga senada dengan pernyataan Bapak MNI selaku instruktur kejuruan teknik las menjelaskan:

“Pelaksanaan pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya bersumber dari dua sumber dana, yaitu APBD dan APBN. Kalau dana APBD yang duluan keluar, maka pelatihan kerja yang bersumber dana dari APBD yang akan dijalankan lebih dulu. Permintaan pelatihan kerja yang bersumber dari dana APBD biasanya dilakukan saat kegiatan musrenbang, jadi misalnya ada kelurahan ini minta pelatihan kerja las, jahit, dll mereka akan

⁷¹ Hasil wawancara dengan Bpk. AS pada tanggal 13 April 2018.

mengolah proposal yang diajukan ke BLK. Setelah dibaca dan disetujui, maka pelatihan kerja dilaksanakan dengan menggunakan MTU. Untuk APBD pelatihan kerja dilakukan secara bergerak ke lokasi yang meminta pelaksanaan pelatihan kerja. Untuk dana APBN itu kami menunggu dari BLK Samarinda, karena BLK Palangka Raya ini merupakan binaan dari BLK Samarinda.”⁷²

Selanjutnya tentang pelaksanaan pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya juga dijelaskan oleh Ibu NFR selaku instruktur kejuruan basic office, sebagai berikut:

“Pelaksanaan pelatihan kerja di BLK ini bersumber dari dua sumber dana, yaitu APBD dan APBN. BLK Palangka Raya merupakan binaan dari BLK Samarinda. Jadi, yang menentukan paket pelatihan kerja itu dari BLK Samarinda. Untuk tahun 2018 ini, BLK sini mendapat 39 paket pelatihan dari dana APBN. Kalau untuk paket pelatihan kerja dari dana APBD biasanya itu kami dari kegiatan musrenbang.”⁷³

Berikut ini penuturan yang disampaikan oleh Bapak AR selaku instruktur kejuruan teknisi listrik dan Bapak HC selaku instruktur kejuruan teknik pendingin, sebagai berikut:

“Pelaksanaan pelatihan yang ada di BLK berdasarkan survey lapangan yang dibutuhkan suatu daerah. Sumber dana pelatihan kerja berasal dari pusat maupun daerah. Jadi, yang menentukan paket pelatihan itu adalah dari kebutuhan pelatihan kerja di suatu daerah baru nanti setelah itu diajukan ke pusat.”⁷⁴

Berikut ini penuturan dari Bapak YPN selaku instruktur kejuruan teknisi komputer, sebagai berikut:

“Pelatihan kerja yang ada di BLK ini merupakan wujud bantuan dari pemerintah untuk rakyat Indonesia. Di sini, masyarakat yang tidak mampu, tidak memiliki pendidikan yang tinggi dan sebagainya dilatih untuk memiliki keterampilan atau keahlian yang

⁷² Hasil wawancara dengan Bpk. MNI pada tanggal 9 Mei 2018.

⁷³ Hasil wawancara dengan Ibu NFR pada tanggal 9 Mei 2018.

⁷⁴ Hasil wawancara dengan Bpk. AR dan Bpk. HC pada tanggal 8 Mei 2018.

bisa mereka gunakan untuk bertahan hidup. Pelatihan disini didapat dari dua sumber dana, yaitu APBN dan APBD.”⁷⁵

Adapun tujuan pelatihan kerja yang dilaksanakan UPTD-BLK kota Palangka Raya adalah meningkatkan produktivitas, kompetensi, dan mutu tenaga kerja di kota Palangka Raya untuk mengurangi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan keterampilan-keterampilan yang telah diberikan dan diharapkan setelah selesai pelatihan, masyarakat dapat bekerja maupun membuka usaha mandiri. Dewasa ini, banyak perusahaan lebih menyukai calon karyawan yang sudah memiliki keterampilan-keterampilan tertentu. Untuk meningkatkan produktivitas, kompetensi, dan mutu tenaga kerja tersebut dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kerja berbasis kompetensi kepada masyarakat pencari kerja.

Kemudian, jenis pelatihan yang dilaksanakan di UPTD-BLK kota Palangka Raya merupakan *skill training* atau pelatihan keterampilan. Masyarakat akan dilatih dari tidak memiliki keterampilan sampai mahir dan kompeten dibidang atau kejuruan yang mereka pilih. UPTD-BLK kota Palangka Raya juga memberikan pelatihan kerja bagi masyarakat yang ingin menambah atau memperdalam keterampilan yang sudah mereka miliki sebelumnya. Tetapi yang lebih diutamakan untuk mendapatkan pelatihan kerja di UPTD-BLK adalah masyarakat yang tidak memiliki keterampilan atau keahlian kerja.

⁷⁵ Hasil wawancara dengan Bpk. YPN pada tanggal 8 Mei 2018.

Tujuan dan jenis pelatihan kerja yang telah dijelaskan di atas sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak AS, yaitu:

“Tujuan pelaksanaan pelatihan kerja di UPTD-BLK ini sesuai dengan agenda prioritas pembangunan ketenagakerjaan yaitu percepatan peningkatan kompetensi tenaga kerja dan percepatan sertifikasi profesi. Jadi, kami melaksanakan pelatihan keterampilan kerja untuk semua lapisan masyarakat baik dia berpendidikan rendah maupun tinggi yang ingin memiliki keterampilan kerja dan menyiapkan sumber daya manusia atau membentuk seseorang agar memiliki keterampilan yang bisa berguna untuk dirinya baik bekerja untuk orang lain maupun membuka usaha mandiri. Kalau jenis pelatihan yang dilaksanakan di BLK ini yaitu *skill training* ya, tapi kalau ada peserta yang ingin mengembangkan atau memperdalam keahlian yang sudah dimiliki sebelumnya juga boleh.”⁷⁶

Para instruktur pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya juga menyampaikan hal yang senada. Berikut penuturan Bapak MNI, sebagai berikut:

“Tujuan BLK melaksanakan pelatihan kerja ini untuk membantu para pencari kerja (pencari kerja) agar mereka memiliki keterampilan yang bisa berguna dan bermanfaat buat dirinya baik untuk bekerja dengan orang lain ataupun membuka usaha mandiri. Kalau untuk jenisnya, pelatihan yang kami laksanakan di BLK ini merupakan pelatihan keterampilan. Jadi, disini kami membentuk orang agar memiliki *skill* yang bisa berguna bagi dirinya sendiri.”⁷⁷

Berikut penuturan yang disampaikan oleh Ibu NFR, sebagai berikut:

“Tujuan kami disini supaya peserta mempunyai *skill* atau keterampilan. Jadi, saat di dunia kerja nanti mereka tidak kaget atau baru belajar hal tersebut karena sebelumnya mereka udah punya keahlian dari BLK. Sangat diharapkan juga mereka bisa buat usaha sendiri tanpa perlu mengandalkan ikut orang lain. Untuk jenisnya ya pelatihan keterampilan seperti yang sudah saya sampaikan tadi. Kami melatih orang supaya punya keahlian atau

⁷⁶ Hasil wawancara dengan Bapak AS pada tanggal 13 April 2018.

⁷⁷ Hasil wawancara dengan Bapak MNI pada tanggal 9 Mei 2018.

keterampilan yang bisa berguna untuk dirinya sendiri. Para peserta dapat memilih sendiri kejuruan mana yang mereka inginkan.”⁷⁸

Berikut ini penuturan yang disampaikan oleh Bapak AR dan Bapak HC, sebagai berikut:

“Pelatihan kerja yang dilakukan BLK ini bertujuan untuk menyediakan calon tenaga kerja yang profesional. Tenaga kerja yang memiliki kompetensi, pengetahuan, dan keahlian sesuai dengan bidang yang dipilihnya masing-masing. Kalau untuk jenisnya, karena kami di BLK ini melatih orang agar memiliki keterampilan atau keahlian. Jadi, bisa dibilang pelatihan di BLK ini jenisnya pelatihan keterampilan.”⁷⁹

Berikut penuturan yang disampaikan Bapak YPN, sebagai berikut:

“Pelatihan kerja disini bertujuan agar para peserta memiliki keahlian yang bisa digunakan untuk membuka usaha mandiri atau mencari pekerjaan. Untuk jenis pelatihan kerja di UPTD-BLK lebih mengutamakan keahlian atau *skill* agar para peserta bisa langsung bekerja sendiri. Kemandirian lebih diutamakan.”⁸⁰

Pelatihan kerja yang diberikan UPTD-BLK kota Palangka Raya memiliki ciri khusus dibandingkan dengan pelatihan yang diberikan lembaga lain. Ciri khas pelatihan kerja yang diberikan dapat dilihat dari materi atau kurikulum yang disusun UPTD-BLK kota Palangka Raya yang mengacu pada ketentuan SKKNI⁸¹. Materi yang mengacu pada ketentuan SKKNI akan mengacu pada kebutuhan industri/pasar kerja dan materi tersebut akan sama di UPTD-BLK di seluruh Indonesia.

Materi atau kurikulum yang telah sesuai dengan ketentuan SKKNI tidak boleh dikurangi atau dihilangkan tetapi boleh ditambahkan oleh para instruktur untuk menyesuaikan kebutuhan pasar kerja di daerah. Materi yang

⁷⁸ Hasil wawancara dengan Ibu NFR pada tanggal 9 Mei 2018.

⁷⁹ Hasil wawancara dengan Bapak AR dan Bapak HC pada tanggal 8 Mei 2018.

⁸⁰ Hasil wawancara dengan Bapak YPN pada tanggal 8 Mei 2018.

⁸¹ SKKNI : Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia

disusun oleh UPTD-BLK kota Palangka Raya ini memiliki perbandingan antara teori dan praktik 30 : 70, artinya 30% mata latihan yang diberikan adalah teori sementara 70% mata latihan yang diberikan adalah praktik. Hal ini dimaksudkan untuk lebih memberikan bekal kemampuan kepada para peserta pelatihan kerja, sehingga setelah lulus dari pelatihan diharapkan mampu mengembangkan keterampilan yang telah dimilikinya serta dapat bermanfaat dalam pekerjaan yang akan ditekuninya kelak.

Hal ini sesuai dengan penjelasan yang disampaikan Bapak AS terkait materi pelatihan kerja di UPTD-BLK, sebagai berikut:

“Materi atau kurikulum pelatihan kerja yang ada di BLK mengikuti standar pelatihan kerja yang sesuai dengan SKKNI. Jadi, materi itu semuanya sama di seluruh BLK di Indonesia. Tapi, kami disini boleh menambah materi tersebut untuk menyesuaikan kebutuhan pasar kerja di daerah. Materi ditambah boleh tapi tidak boleh dikurangi karena materi tersebut sudah dari pusat. Para peserta masing-masing akan diberikan modul materi bidang pelatihan kerja yang mereka pilih.”⁸²

Instruktur pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya juga menyampaikan hal yang senada. Berikut penuturan dari Bapak MNI, sebagai berikut:

“Materi pelatihan kerja untuk teknik las sendiri sudah sesuai dengan ketentuan SKKNI. Penyusunan program awal, kami (instruktur) yang menyusun kurikulum atau materi. Materi awal yang sudah ada dari SKKNI itu tidak boleh dikurangi tetapi boleh kami tambah untuk menyesuaikan dengan keperluan di daerah. Unit kompetensi atau materi untuk teknik las ada 13 unit kompetensi. Misalnya, menerapkan keselamatan, kesehatan kerja serta lingkungan hidup, mengukur dengan menggunakan alat ukur mekanik dasar, dll.”⁸³

⁸² Hasil wawancara dengan Bpk. AS pada tanggal 13 April 2018.

⁸³ Hasil wawancara dengan Bpk. MNI pada tanggal 9 Mei 2018.

Hal senada juga disampaikan oleh Ibu NFR, yaitu:

“Untuk materi atau kurikulum yang akan dilatih/diajarkan kepada para peserta itu menyesuaikan SKKNI. Jadi, untuk kejuruan basic office sendiri itu udah ada unit kompetensinya. Ada 7 unit kompetensi untuk basic office yaitu, mengetik pada papan ketik (*keyboard*) standar, mengoperasikan printer, mengoperasikan piranti lunak pengolah kata (*word*) tingkat dasar, dll. Unit kompetensinya itu boleh kami tambahkan tetapi tidak boleh di kurangi karena unit kompetensi itu udah ketentuan dari pusat.”⁸⁴

Berikut penuturan yang disampaikan oleh Bapak AR dan Bapak HC, sebagai berikut:

“Untuk materi atau kurikulum pelatihan itu sudah ditentukan dari pusat. Kurikulum itu sesuai dengan ketentuan SKKNI. Ada modul yang dikasih buat peserta. Kurikulum teknik listrik dan pendingin ini memiliki banyak kesamaan, makanya peserta kami gabung menjadi satu. Kalo untuk kejuruan teknik listrik ada 5 unit kompetensi yang akan dipelajari para peserta. Lima unit kompetensi itu sesuai yang ada di SKKNI. Tapi, kurikulum itu boleh kami tambahkan karena kan harus menyesuaikan kebutuhan yang ada di daerah. Kalau untuk teknik listrik itu yang dipelajari seputar listrik bangunan rumah sederhana.”⁸⁵ Untuk kejuruan teknik pendingin ada 6 unit kompetensi. Itupun bisa saya tambahkan nantinya sesuai dengan pernyataan Bapak AR sebelumnya. Kalau di teknik pendingin ada menerapkan prosedur K3, pengukuran besaran listrik, perkakas tangan, penyorderan menggunakan perak dan kuningan, menggambar teknik alur listrik, memasang AC/pendingin, pengosongan dan pengisian refrigran sistem, dll.”⁸⁶

Berikut ini penuturan yang disampaikan oleh Bapak YPN, sebagai berikut:

“Materi atau kurikulum yang diajarkan pada para peserta sesuai dengan SKKNI. Jadi, materi itu sudah ditentukan dari pusat. Tetapi, biasanya untuk yang di daerah kurikulum akan kami tambahkan untuk menyesuaikan kebutuhan pasar kerja di daerah. Untuk di kejuruan teknisi komputer, materi tidak menggunakan modul tetapi *softcopy*. Ada beberapa unit kompetensi yang akan dilatih dimulai dari

⁸⁴ Hasil wawancara dengan Ibu NFR pada tanggal 9 Mei 2018.

⁸⁵ Hasil wawancara dengan Bpk. AR pada tanggal 8 Mei 2018.

⁸⁶ Hasil wawancara dengan Bpk. HC pada tanggal 8 Mei 2018.

pengenalan hardware, ciri-ciri kerusakan hardware, cara menangani kerusakan hardware, pengenalan software,dll.”⁸⁷

Metode pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya, instruktur memberikan contoh langsung pada bidang kerja yang tersedia. Kemudian, mempersilahkan peserta untuk mengikuti langkah-langkah yang diajarkan. Beberapa cara penyampaian pelatihan kerja dari para instruktur menggunakan cara ceramah, diskusi, simulasi, presentasi, studi kasus, dan teori sambil praktik. Metode pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya lebih menekankan pada kegiatan praktik mengingat peserta pelatihan yang dilatih memiliki latar belakang yang berbeda-beda sehingga metode praktik langsung akan lebih efektif dan bisa diterima oleh semua peserta pelatihan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Bapak AS, sebagai berikut:

“Metode pelatihan kerja di BLK itu lebih banyak ke praktek ya daripada teori. Untuk praktek sekitar 70 persen dan teori 30 persen. Kalau untuk cara penyampaian kepada para peserta itu tergantung dari instruktur masing-masing. Karena kan yang dilatih di BLK ini orang-orang yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda, jadi cara mereka memahami sesuatu itu juga berbeda-beda dan cara yang digunakan juga berbeda.”⁸⁸

Berikut ini penuturan yang disampaikan oleh Bapak MNI, sebagai berikut:

“Karena yang kami latih disini adalah orang-orang yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda, jadi metode yang kami gunakanpun harus sesuai supaya *output* yang dihasilkan nanti adil tidak ada yang menonjol sekali atau mau menang sendiri karena semua sama. Jadi para peserta saling membantu dan *sharing* satu sama lain. Metode yang digunakan yaitu ceramah bergambar (*slide*),

⁸⁷ Hasil wawancara dengan Bpk. YPN pada tanggal 8 Mei 2018.

⁸⁸ Hasil wawancara dengan Bpk. AS pada tanggal 13 April.

diskusi, *soft took* (sambil praktek sambil teori). Untuk materi biasanya hanya 30 persen saja, lebih banyak ke praktiknya sekitar 70 persen.”⁸⁹

Berikut ini penuturan yang disampaikan oleh Ibu NFR yaitu, “Metode yang digunakan yaitu tanya jawab, presentasi (*slide*), teori sambil praktek. Kami lebih banyak ke prakteknya dari teori. Ya sekitar 70 persen praktek dan 30 persen teori.”⁹⁰

Penuturan jawaban dari Bapak AR dan Bapak HC, sebagai berikut:

“Metode penyampaian untuk peserta kami menggunakan teknik ceramah, peragaan, praktek, dan media pembelajaran menggunakan power point (*slide*). Kami disini lebih banyak melakukan praktek supaya peserta lebih cepat paham dan mahir, ya sekitar 70 persen dan 30 persen untuk teori.”⁹¹

Berikut ini penuturan jawaban yang disampaikan oleh Bapak YPN, sebagai berikut:

“Metode yang digunakan dalam pelatihan kerja ini ada simulasi, diskusi dan praktek. Semua peserta juga dituntut aktif dalam kelas. Ketika tidak ada yang di mengerti, mereka bisa langsung bertanya. Kami disini lebih mengutamakan praktek sekitar 70 persen dan teori 30 persen.”

Target pelaksanaan pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam setahun tidak menentu tergantung dari jumlah paket pelatihan yang diterima dari pusat. Untuk tahun 2018 ini UPTD-BLK kota Palangka Raya menerima 39 paket pelatihan kerja. Pelaksanaan pelatihan kerja yang peneliti amati dan ambil dalam penelitian ini adalah pelaksanaan pelatihan kerja gelombang kedua pada bulan Mei-Juni tahun 2018. Pada gelombang kedua

⁸⁹ Hasil wawancara dengan Bpk. MNI pada tanggal 9 Mei 2018.

⁹⁰ Hasil wawancara dengan Ibu NFR pada tanggal 9 Mei 2018.

⁹¹ Hasil wawancara dengan Bpk. AR dan Bpk. HC pada tanggal 8 Mei 2018.

ini, ada empat kejuruan dan lima unit sub kejuruan yang ditawarkan dan dilatih untuk masyarakat, yaitu:

Tabel 4.2
Sub Kejuruan Pelatihan Kerja Gelombang Ke-2

NO.	KEJURUAN	SUB KEJURUAN
1.	Teknologi Informasi dan Komunikasi	Basic Office
2.	Teknologi Informasi dan Komunikasi	Teknisi Komputer
3.	Refrigeration/Pendingin	Teknik Refrigerasi Domestik
4.	Teknik Listrik	Instalasi Penerangan
5.	Teknik Las	Las Industri

Sumber: UPTD-BLK Kota Palangka Raya, 2018

Dilihat dari data diatas, UPTD-BLK kota Palangka Raya melaksanakan pelatihan kerja pada gelombang kedua dengan sub kejuruan basic office, teknisi komputer, pendingin, listrik, dan teknik las level SMAW 3G. Jumlah sub-sub kejuruan yang ditawarkan oleh UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam setiap tahun anggaran tidak selalu sama. Terkadang sub-sub kejuruan yang telah diadakan pada tahun sebelumnya, tidak diadakan lagi pada tahun berikutnya. Pemilihan sub-sub kejuruan tertentu akan dibuka didasarkan pada jumlah peminat dan kebutuhan pada pasar kerja dan masyarakat. Lama pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya akan menyesuaikan dengan kurikulum/materi tiap-tiap kejuruan. Pelatihan kerja paling singkat berlangsung selama 240 JP atau sekitar 35 hari. Pelatihan kerja pada gelombang kedua ini menggunakan sumber dana APBN.

Hal ini seperti yang disampaikan oleh Bapak AS mengenai target pelaksanaan pelatihan kerja, sebagai berikut:

“Pelaksanaan pelatihan kerja dalam setahun itu tidak tentu karena tergantung paket pelatihan yang kami terima baik dari pusat maupun dari daerah. Untuk tahun ini kami menerima 39 paket pelatihan. Kalau kami bisa menyelesaikan 39 paket pelatihan itu berarti kami berhasil menyelesaikan target, jika tidak dana APBN dan APBD yang tersisa akan dikembalikan lagi.”⁹²

Adapun target peserta pelatihan di UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam setahun juga tidak menentu karena mengikuti dari jumlah paket pelatihan yang diterima dari pusat. Untuk tahun 2018 ini UPTD-BLK kota Palangka Raya mendapat 39 paket pelatihan dengan target peserta 624 orang. Dalam satu paket pelatihan itu maksimal peserta sebanyak 16 orang dan dibimbing oleh 1 instruktur. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dari pusat.

Hal ini seperti yang disampaikan oleh Bapak AS terkait dengan target peserta pelatihan kerja, sebagai berikut:

“Untuk jumlah peserta pelatihan itu fluktuatif dan fleksibel mengikuti paket pelatihan kerja yang kami terima. Dalam satu kelas kejuruan, peserta hanya boleh 16 orang boleh kurang tetapi tidak boleh lebih dan dibimbing oleh satu instruktur. Hal tersebut memang sudah ketentuan dari pusat. Karena tahun ini kami mendapat 39 paket jadi target pesertanya ada 624 orang.”⁹³

Peserta pelatihan yang peneliti amati dan ambil juga merupakan peserta pelatihan kerja pada gelombang kedua yang berlangsung dari bulan Mei-Juni. Adapun data peserta pelatihan kerja pada gelombang kedua ini, sebagai berikut:

⁹² Hasil wawancara dengan Bpk. AS pada tanggal 13 April 2018.

⁹³ Hasil wawancara dengan Bpk. AS pada tanggal 13 April 2018.

Tabel 4.3
Data Agama Peserta Pelatihan Kerja Gelombang Ke-2

Agama	Jenis Kelamin		Total
	Laki-Laki	Perempuan	
Islam	35	10	45
Kristen	14	6	20
Hindu	2	0	2
Total	51	16	67

Sumber: Dibuat oleh peneliti

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa jumlah peserta pelatihan sebanyak 67 orang dengan mayoritas peserta pelatihan kerja pada gelombang kedua adalah peserta yang bergama Islam. Peserta yang bergama Islam berjumlah 45 orang, beragama Kristen 20 orang dan beragama Hindu 2 orang dari total peserta yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 orang dan perempuan sebanyak 16 orang.

Tabel 4.4
Usia Peserta Pelatihan Kerja Gelombang Ke-2

No.	Jenis Kelamin	Usia	Jumlah	Total
1.	Laki-Laki	< 20 Tahun	21	51
		20 – 30 Tahun	23	
		30 – 40 Tahun	4	
		> 40 Tahun	3	
2.	Perempuan	< 20 Tahun	5	16
		20 – 30 Tahun	11	
		30 – 40 Tahun	0	
		> 40 Tahun	0	
Total				67

Sumber: Dibuat oleh peneliti

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa peserta yang mengikuti pelatihan kerja di UPTD-BLK mayoritas laki-laki yang berusia < 20 tahun sebanyak 21 orang, usia 20-30 tahun sebanyak 23 orang, usia 30-40 tahun sebanyak 4 orang, dan > 40 tahun sebanyak 3 orang dari total keseluruhan peserta pelatihan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu, 51 orang. Sedangkan peserta perempuan yang memiliki usia < 20 tahun sebanyak 5 orang dan usia 20-30 tahun sebanyak 11 orang dari total keseluruhan peserta yaitu 16 orang.

Tabel 4.5
Kejuruan yang Diminati Peserta Pelatihan Gelombang Ke-2

Jenis Kelamin	Kejuruan					Total
	Las	Listrik	Pendingin	Teknisi Komputer	Basic Office	
Lk	12	12	14	8	5	51
Pr	0	0	0	6	10	16
Total	12	12	14	14	15	67

Sumber: Dibuat oleh peneliti

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa bidang kejuruan yang lebih diminati oleh peserta pelatihan kerja pada gelombang kedua di UPTD-BLK kota Palangka Raya adalah kejuruan basic office. Dari total peserta pelatihan sebanyak 67 orang, peserta yang memilih kejuruan basic office sebanyak 15 orang, teknisi komputer 14 orang, teknik pendingin 14 orang, teknisi listrik 12 orang dan teknik las sebanyak 12 orang.

Tabel 4.6

Pendidikan Terakhir Peserta Pelatihan Kerja Gelombang Ke-2

Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir				Total
	SD	SMP	SMA	Sarjana	
Lk	2	1	42	6	51
Pr	0	0	15	1	16
Total	2	1	57	7	67

Sumber: Dibuat oleh peneliti

Berdasarkan data tabel tersebut dapat diketahui bahwa peserta pelatihan kerja gelombang kedua di UPTD-BLK kota Palangka Raya mayoritas pendidikan terakhir peserta adalah tingkat SMA. Dari total peserta 67 orang, peserta yang memiliki pendidikan terakhir SD sebanyak 2 orang, SMP sebanyak 1 orang, SMA sebanyak 57 orang, dan Sarjana sebanyak 7 orang.

Tabel 4.7

Pendidikan Terakhir Peserta Pelatihan Gelombang Ke-2 Menurut Bidang Kejuruan yang Diminati

Pendidikan Terakhir	Kejuruan					Total
	Las	Listrik	Pendingin	Teknisi Komputer	Basic Office	
SD	2	0	0	0	0	2
SMP	1	0	0	0	0	1
SMA	8	12	12	11	14	57
Sarjana	1	0	2	3	1	7
Total	12	12	14	14	15	67

Sumber: Dibuat oleh peneliti

Berdasarkan data tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas peserta pelatihan kerja pada gelombang kedua yaitu peserta yang memiliki

pendidikan terakhir SMA dan lebih cenderung memilih kejuruan basic office. Peserta yang memilih kejuruan teknik las berjumlah 12 orang dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 2 orang, SMP sebanyak 1 orang, SMA sebanyak 8 orang, dan Sarjana sebanyak 1 orang. Peserta yang memilih kejuruan listrik juga berjumlah 12 orang dengan pendidikan terakhir peserta yaitu SMA sebanyak 12 orang. Peserta yang memilih kejuruan pendingin berjumlah 14 orang dengan pendidikan terakhir SMA 12 orang dan Sarjana 2 orang. Peserta yang memilih kejuruan teknisi komputer berjumlah 14 orang dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 11 orang dan Sarjana sebanyak 3 orang. Peserta yang memilih kejuruan basic office berjumlah 15 orang dengan pendidikan terakhir peserta yaitu SMA sebanyak 14 orang dan Sarjana sebanyak 1 orang.

Berdasarkan data-data yang telah disajikan diatas, dapat disimpulkan dan diketahui bahwa jumlah peserta pelatihan kerja gelombang kedua pada bulan Mei-Juni tahun 2018 di UPTD-BLK kota Palangka Raya sebanyak 67 orang. Peserta yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 orang dan perempuan sebanyak 16 orang. Peserta yang beragama Islam sebanyak 45 orang, Kristen 20 orang, dan Hindu 2 orang. Peserta yang berusia < 20 tahun sebanyak 26 orang, usia 20-30 tahun sebanyak 33 orang, usia 30-40 tahun sebanyak 4 orang, dan usia > 40 tahun sebanyak 3 orang. Pendidikan terakhir peserta pelatihan yaitu SD sebanyak 2 orang, SMP sebanyak 1 orang, SMA sebanyak 57 orang, dan Sarjana sebanyak 7 orang. Peserta pelatihan yang memilih kejuruan teknik las sebanyak 12 orang, listrik sebanyak 12 orang,

pendingin sebanyak 14 orang, teknisi komputer sebanyak 14 orang, dan basic office sebanyak 15 orang.

UPTD-BLK kota Palangka Raya juga melakukan evaluasi kepada para peserta untuk mengetahui keberhasilan peserta setelah pelatihan kerja dilaksanakan. Apakah peserta telah mampu memahami teori dan mahir dalam praktik yang diajarkan. Semua materi yang telah dilatih dan diajarkan di akhir nanti akan dijadikan satu kemudian di ujikan kepada para peserta. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah peserta sudah kompeten atau tidak kompeten untuk mendapatkan sertifikat dari UPTD-BLK kota Palangka Raya. Jika ada salah satu dari materi yang diujikan peserta tidak bisa, maka peserta hanya mendapat surat keterangan pernah mengikuti pelatihan kerja dan mahir di bidang yang peserta bisa saja.

UPTD-BLK kota Palangka Raya juga mengadakan TUK (Tes Uji Kompetensi) untuk mendapatkan sertifikat BNSP⁹⁴. Sertifikat BNSP merupakan sertifikat nasional yang men-sahkan profesi para perserta. Para peserta dapat mengikuti TUK dengan memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan yaitu memiliki sertifikat lulus semua uji kompetensi dari UPTD-BLK kota Palangka Raya. TUK yang dilaksanakan di UPTD-BLK kota Palangka Raya tidak dipungut biaya karena tes ini sudah *include* di dalam UPTD-BLK itu sendiri. Tetapi, TUK ini akan diadakan apabila pihak pusat ingin mengadakan dan dana tersedia. Setelah peserta lulus, diharapkan

⁹⁴ BNSP : Badan Nasional Sertifikasi Profesi

mendapat pekerjaan dengan keterampilan dan sertifikat yang telah dibekali oleh UPTD-BLK kota Palangka Raya atau membuka usaha mandiri.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Bapak AS tentang bagaimana mengetahui keberhasilan peserta setelah selesai pelatihan, sebagai berikut:

“Kami melakukan tes/evaluasi diakhir nanti. Evaluasi kami lakukan dengan menguji peserta dengan menggabungkan semua materi/unit kompetensi yang sudah dilatih atau dipelajari peserta. Jika para peserta lulus tes semua uji kompetensi tersebut, maka akan mendapatkan sertifikat dari BLK yang menerangkan bahwa peserta tersebut kompeten. Jika, ada satu unit kompetensi saja yang tidak bisa atau tidak lulus, maka peserta hanya akan mendapat surat keterangan pernah mengikuti pelatihan kerja di BLK dan yang dicantumkan dalam surat keterangan tersebut hanya unit kompetensi yang peserta bisa/mahir saja. Nah, setelah itu biasanya juga ada tuk untuk mendapatkan sertifikat BNSP. BNSP ini sertifikat nasional yang men-sahkan profesi kita dan sebagai bukti kita mahir dalam bidang tersebut. Sertifikat BNSP ini laku keras dipasar kerja. Tetapi, sertifikat BNSP tidak langsung didapat karena masalah dana. Kalau di luar untuk mengikuti tuk harus bayar, tetapi kalau di BLK itu sudah *include* atau tergabung. Jadi, mengetahui keberhasilan peserta itu mereka mahir/kompeten di bidang yang dipilihnya masing-masing, lulus tes tuk dan mendapat sertifikat dan mereka memiliki pekerjaan.”⁹⁵

Instruktur pelatihan di UPTD-BLK kota Palangka Raya juga menyatakan hal yang senada. Berikut penuturan Bapak MNI, sebagai berikut:

“Peserta telah mampu dan memahami teori serta mahir dalam melaksanakan praktek dan berhasil melewati ujian atau tes yang kami berikan serta bisa mendapatkan sertifikat dari BLK. Untuk mendapatkan sertifikat itu, para peserta harus lulus semua tes unit kompetensi yang diujikan. Setiap kejuruan itu memiliki program atau unit kompetensi masing-masing. Di akhir itu kami jadikan satu materi dari semua unit kompetensi itu kemudian akan diujikan baik dengan daftar pertanyaan tertulis maupun lisan. Setelah itu, hasilnya dijadikan satu dan akan keluar sertifikat dari BLK yang menyatakan apakah peserta ini kompeten atau tidak kompeten. Jika ada satu saja unit kompetensi yang tidak bisa maka peserta tidak akan mendapatkan

⁹⁵ Hasil wawancara dengan Bapak AS pada tanggal 13 April 2018.

sertifikat BLK. Mereka hanya mendapatkan surat keterangan pernah mengikuti pelatihan kerja di BLK. Hal ini sudah ketentuan dari pihak kementerian.”⁹⁶

Berikut penuturan yang disampaikan oleh Ibu NFR, sebagai berikut:

“Peserta mahir dan kompeten di bidang yang dipilihnya masing-masing dan mendapat sertifikat setelah diujikan. Jadi, peserta di akhir nanti akan di uji. Semua unit kompetensi akan dijadikan satu materi dan diujikan. Jika mereka bisa lulus semua unit kompetensi itu maka akan mendapat sertifikat dari BLK. Jika ada beberapa unit kompetensi yang tidak lulus, maka peserta hanya mendapat surat keterangan pernah mengikuti pelatihan kerja di BLK dan hanya kompeten di bidang yang dikuasai peserta saja. Biasanya juga ada Uji Kompetensi dari pusat untuk mendapatkan sertifikat BNSP. Jadi, peserta yang memenuhi persyaratan bisa mengikuti uji kompetensi dan akan mendapat 2 sertifikat dari BLK dan BNSP.”⁹⁷

Berikut penuturan dari Bapak AR, sebagai berikut:

“Di akhir nanti, kami melakukan evaluasi untuk para peserta. Semua unit kompetensi yang telah dipelajari akan dijadikan satu dan diujikan. Hal ini untuk mengetahui apakah peserta sudah kompeten di bidangnya masing-masing. Jika ada satu unit kompetensi saja para peserta tidak bisa maka sertifikat yang dikeluarkan hanya berupa surat keterangan bahwa pernah mengikuti pelatihan kerja di BLK dan hanya kompeten di bidang yang peserta mahir saja.”⁹⁸

Berikut penuturan oleh Bapak HC, sebagai berikut:

“Tetapi, biasanya ada juga Uji Kompetensi yang diadakan pusat untuk mendapatkan sertifikat BNSP. Untuk penguji itu biasanya dari tim *assessor* BLK Samarinda. Sertifikat BNSP ini sertifikat nasional untuk men-sahkan profesi kita dan membuktikan bahwa kita itu benar-benar kompeten di bidang yang tertera itu. Kalau sertifikat dari BLK seperti yang sudah dijelaskan Bapak AR tadi cuma untuk di daerah saja. Jadi, untuk mengetahui keberhasilan peserta yaitu peserta memiliki keahlian, terampil, dan mahir dibidang yang telah mereka pelajari di BLK ini dan mendapat sertifikat.”⁹⁹

⁹⁶ Hasil wawancara dengan Bapak MNI pada tanggal 9 Mei 2018.

⁹⁷ Hasil wawancara dengan Ibu NFR pada tanggal 9 Mei 2018.

⁹⁸ Hasil wawancara dengan Bapak AR pada tanggal 8 Mei 2018.

⁹⁹ Hasil wawancara dengan Bapak HC pada tanggal 8 Mei 2018.

Berikut penuturan dari Bapak YPN, sebagai berikut:

“Di akhir nanti ada evaluasi atau tes yang akan diberikan kepada para peserta. Jadi, untuk mengetahui keberhasilan peserta setelah pelatihan dari hasil evaluasi tersebut para peserta sudah memahami teori dan bisa menjabarkan dengan baik serta mahir dalam praktek dan mendapatkan sertifikat dari BLK. Kalau dikelas saya ini sih, evaluasi bisa terjadi setiap hari. Karena kami biasanya melakukan tanya jawab kepada peserta untuk mengetahui sejauh mana mereka memahami.”¹⁰⁰

Untuk memperkuat hasil penelitian, peneliti juga melakukan wawancara dengan peserta pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya terkait dengan peran UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam memberikan pelatihan kerja kepada masyarakat. Peserta pelatihan yang diminta keterangan yaitu 9 orang peserta yang telah sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Hasil wawancara dengan 9 orang peserta ini untuk mewakili dari 45 orang peserta pelatihan yang beragama Islam dan mewakili dari masing-masing bidang kejuruan pada pelatihan kerja gelombang kedua, berikut hasil penelitian yang peneliti dapatkan dari responden.

Pelaksanaan pelatihan kerja yang diberikan oleh UPTD-BLK kota Palangka Raya untuk para peserta pelatihan sudah cukup memuaskan. Peserta pelatihan kerja yang mengikuti pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Mereka mengetahui pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPTD-BLK kota Palangka Raya melalui sosial media seperti Facebook dan juga melalui saran atau rekomendasi teman. Alasan dan tujuan para peserta pelatihan mengikuti pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya itu ada beragam antara lain yaitu ingin memiliki keterampilan, mencari pengalaman, menambah ilmu

¹⁰⁰ Hasil wawancara dengan Bapak YPN pada tanggal 8 Mei 2018.

serta wawasan, memanfaatkan waktu luang dan tujuannya para peserta berharap ingin mendapatkan pekerjaan atau berwirausaha setelah selesai mengikuti pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya.

Hal ini seperti yang diungkapkan oleh AH, salah satu peserta pelatihan kejuruan teknik las mengenai alasan dan tujuan mengikuti pelatihan kerja, sebagai berikut:

“Alasan saya mengikuti pelatihan kerja di BLK ini ingin mencari pengalaman dan ingin punya keahlian ya tujuannya supaya nanti dapat pekerjaan atau buka usaha sendiri kalo sudah punya keterampilan. Tahu ada pelatihan disini dari teman.”¹⁰¹

Hal senada juga disampaikan oleh TBS selaku peserta pelatihan kejuruan teknik las, yaitu:

“Kalau tujuan dan alasan saya mengikuti pelatihan ingin mempelajari lebih dalam ilmu tentang las juga ingin mendapatkan sertifikat agar dapat bekerja di perusahaan maupun buka usaha mandiri. Apalagi pelatihan kerja yang diberikan tidak dipungut biaya alias gratis. Tahu ada pelatihan ini dari salah satu pegawai disini.”¹⁰²

Berikut penuturan KY salah satu peserta pelatihan kejuruan basic office, yaitu:

“Alasan dan tujuan saya ikut pelatihan kerja disini ingin memperdalam ilmu pengetahuan yang tidak diajarkan di perkuliahan, menambah wawasan dan ilmu serta ingin bisa mendapat pekerjaan. Saya itu pengen kerja di bagian komputer-komputer begini. Kalau untuk tahu ada pelatihan kerja ini dari teman dan prodi dikampus juga.”¹⁰³

Hal senada juga disampaikan oleh WA peserta pelatihan kejuruan basic office, sebagai berikut:

¹⁰¹ Hasil wawancara dengan AH pada tanggal 14 Mei 2018.

¹⁰² Hasil wawancara dengan TBS pada tanggal 14 Mei 2018.

¹⁰³ Hasil wawancara dengan KY pada tanggal 16 Mei 2018.

“Kemarin itu dari prodi kampus ada info tentang pelatihan kerja di BLK, gratis. Jadi ya tertarik ingin memiliki keahlian di bidang TIK, menambah wawasan, pengalaman dan ilmu yang tidak diajarkan di perkuliahan ya itung-itung mengisi waktu luang.”¹⁰⁴

Peserta pelatihan kejuruan teknik pendingin, HN dan PJ juga menyatakan hal yang senada. Berikut penuturan dari HN, sebagai berikut:

“Kalau ditanya alasannya ya ingin memiliki keterampilan, mencari pengalaman dan menambah ilmu juga. Kalau untuk tujuannya, ya pastinya setelah memiliki keterampilan kerja yang diajarkan di BLK ini ingin mendapat pekerjaan atau membuka usaha sendiri perbaikan AC. Karena saya kira peluang untuk membuka usaha ini bagus jadi bisa banyak duitnya. Kalau darimana tahu ada kegiatan pelatihan ini dari Facebook sih.”¹⁰⁵

Berikut ini penuturan dari PJ, sebagai berikut:

“Alasannya itu karena perintah atasan. Karena lagi kekurangan tenaga kerja yang bisa memperbaiki AC dan kebetulan saya juga bisa memperbaiki listrik lalu disuruhlah saya untuk mengikuti pelatihan kerja di BLK ini. Kalau tujuannya ya saya juga ingin menambah keterampilan dan ingin membuka usaha sendiri juga dari keterampilan yang sudah dimiliki, tahu ada pelatihan di BLK ini dari atasan.”¹⁰⁶

Berikut ini penuturan dari peserta pelatihan kejuruan teknisi listrik, yaitu HH dan BN. Penuturan peserta pelatihan HH sebagai berikut:

“Alasannya ingin memiliki keterampilan dan ilmu tentang kelistrikan dan tujuannya ingin mencari kerja di bidang kelistrikan misalnya di PLN atau membuka usaha sendiri. Biar bisa memperbaiki listrik di rumah sendiri juga. Tahu ada pelatihan ini dari teman.”¹⁰⁷

Penuturan peserta pelatihan BN, sebagai berikut:

“Alasan dan tujuan saya mengikuti pelatihan kerja di BLK untuk mendapatkan ilmu, pengetahuan, dan keterampilan tentang ilmu kelistrikan serta ingin membuka usaha sendiri nantinya. Apalagi saya pernah ikut latihan pemadam kebakaran, jadi sangat tertarik untuk ikut

¹⁰⁴ Hasil wawancara dengan WA pada tanggal 17 Mei 2018.

¹⁰⁵ Hasil wawancara dengan HN pada tanggal 21 Mei 2018.

¹⁰⁶ Hasil wawancara dengan PJ pada tanggal 21 Mei 2018.

¹⁰⁷ Hasil wawancara dengan HH pada tanggal 17 Mei 2018.

pelatihan di kejuruan listrik ini. Kalau tahu tentang pelatihan ini dari spanduk yang ada dipasang di lampu merah.”¹⁰⁸

Peserta pelatihan kejuruan teknisi komputer MRS juga mengungkapkan tujuan mengikuti pelatihan kerja, yaitu:

“Alasan dan tujuan ikut pelatihan di BLK itu ingin mempunyai keterampilan, apalagi sekarang kan cari pekerjaan susah kalau tidak punya keterampilan. Kalau sudah punya keterampilan kan bisa membuka usaha sendiri, misalnya buka service komputer/laptop. Sambil mengisi waktu luang juga sih ikut pelatihan ini dan tahu pelatihan kerja di BLK ini dari teman.”¹⁰⁹

Para peserta pelatihan merasa cukup puas dan terbantu dengan adanya pelatihan kerja ini karena mereka memiliki keterampilan/keahlian sebagai bekal mereka untuk mencari pekerjaan atau membuka usaha mandiri. Materi pelatihan kerja yang diajarkan oleh para instruktur juga sudah lumayan sesuai dengan yang diinginkan peserta dan pasar kerja. Para peserta pelatihan akan diberikan modul materi sesuai dengan bidang pelatihan kerja yang dipilihnya. Modul materi itu ada yang berupa buku dan ada pula yang berupa *softcopy*. Metode dan cara penyampaian materi maupun praktik oleh para instruktur menggunakan metode-metode yang mengasyikkan serta mudah dipahami oleh seluruh peserta pelatihan. Para instruktur kebanyakan menggunakan metode praktik langsung agar seluruh peserta pelatihan dapat mudah memahami yang diajarkan. Para instruktur pelatihan kerja juga sangat sabar dalam membimbing peserta pelatihan kerja meski ada beberapa keterlambatan dalam memberikan praktik kepada para peserta pelatihan dikarenakan bahan praktik yang terlambat datang.

¹⁰⁸ Hasil wawancara dengan BN pada tanggal 17 Mei 2018.

¹⁰⁹ Hasil wawancara dengan MRS pada tanggal 21 Mei 2018.

Hal ini sesuai dengan pernyataan para peserta pelatihan kerja. Berikut penuturan dari peserta pelatihan kejuruan teknik las. Penuturan AH mengenai materi dan metode yang diberikan instruktur dalam melatih yaitu, “Materi dan praktik yang diajarkan sudah sesuai dengan keinginan, dalam menyampaikan materi dan metode yang diberikan instruktur sangat mudah dipahami.”¹¹⁰

Berikut penuturan dari peserta pelatihan TBS yaitu, “Materi, praktek dan metode yang diajarkan sangat jelas mudah di pahami. Instruktur dalam melatih sangat sabar dan sangat mengarahkan. Kami juga dikasih modul materi.”¹¹¹

Hal yang senada juga disampaikan peserta pelatihan kerja kejuruan basic office. Berikut penuturan dari KY, yaitu:

“Materi yang diajarkan sangat jelas dari dasar-dasarnya basic office dulu pas sesuai keinginan dikasih modul materi juga belajar dasar words, excel, dll , metode instruktur dalam mengajar juga mudah dipahami ketika ada yang tidak mengerti bisa langsung ditanyakan dan dibimbing oleh instruktur.”¹¹²

Berikut penuturan dari peserta pelatihan WA, sebagai berikut:

“Kalo selama ini sesuai aja materi yang diberikan, diajarkan dari dasar dulu sampai mengerti baru ke materi selanjutnya. Diajari dari microsoft word, excel, power point. Metode yang digunakan instruktur sendiri sudah efektif, praktik langsung peragaan yang di contohkan instruktur dapat di mengerti. Instruktur pun baik dan sabar dalam membimbing peserta.”¹¹³

Peserta pelatihan kejuruan teknik pendingin juga menyatakan hal yang senada. Berikut penuturan dari HN, sebagai berikut:

¹¹⁰ Hasil wawancara dengan AH pada tanggal 14 Mei 2018.

¹¹¹ Hasil wawancara dengan TBS pada tanggal 14 Mei 2018.

¹¹² Hasil wawancara dengan KY pada tanggal 16 Mei 2018.

¹¹³ Hasil wawancara dengan WA pada tanggal 17 Mei 2018.

“Materi dan metode yang diberikan instruktur sudah sangat sesuai ya dengan yang diinginkan dan yang diperlukan dalam dunia kerja seperti kasus-kasus atau permasalahan yang sering dihadapi. Banyak praktik-praktik sehingga lebih mudah dipahami.”¹¹⁴

Berikut penuturan dari peserta pelatihan PJ, yaitu:

“Materi yang diajarkan sudah sesuai dengan keinginan dan yang memang diperlukan di dunia kerja. Untuk metode yang digunakan instruktur dalam mengajar sangat bagus, banyak praktik-praktik dan mudah dipahami.”¹¹⁵

Berikut ini penuturan dari HH salah satu peserta pelatihan kejuruan teknisi listrik, yaitu “Materi yang diajarkan saya rasa sudah sesuai, untuk metode pelatihan kerja banyak praktik-praktik sehingga saya lebih mudah memahami dan lebih cepat mengerti praktik-praktik yang diajarkan.”¹¹⁶

Berikut penuturan dari peserta pelatihan BN, sebagai berikut:

“Materinya diajarkan dari dasar dulu tentang kelistrikan, alat-alat listrik, keselamatan kerja, dll. Tapi menurut saya itu agak kurang. Untuk praktik saja bahan belum datang. Di kejuruan lain sudah ada. Kalau metode yang digunakan instruktur dalam mengajar sangat mudah di pahami dan di mengerti ya.”¹¹⁷

Berikut penuturan dari MRS salah satu peserta pelatihan kerja kejuruan teknisi komputer, yaitu:

“Materi sudah sesuai dengan modul dan keinginan. Materi di kejuruan teknisi menggunakan modul yang berupa soft copy, kalau di kejuruan lain kayak buku. Praktik bongkar komputer. Metode yang digunakan instruktur dalam mengajar juga enak, punya cara yang asyik supaya peserta lebih paham.”¹¹⁸

Para peserta pelatihan juga sangat senang karena bisa mendapatkan ilmu, wawasan dan teman-teman baru serta mendapatkan fasilitas-fasilitas

¹¹⁴ Hasil wawancara dengan HN pada tanggal 21 Mei 2018.

¹¹⁵ Hasil wawancara dengan PJ pada tanggal 21 Mei 2018.

¹¹⁶ Hasil wawancara dengan HH pada tanggal 17 Mei 2018.

¹¹⁷ Hasil wawancara dengan BN pada tanggal 17 Mei 2018.

¹¹⁸ Hasil wawancara dengan MRS pada tanggal 21 Mei 2018.

yang diberikan oleh UPTD-BLK berupa uang transportasi yang akan diberikan di akhir setelah pelatihan kerja selesai, makan siang bagi peserta yang berasal dari kota Palangka Raya, makan siang 3 kali sehari akan diberikan untuk peserta pelatihan yang berasal dari luar daerah kota Palangka Raya. Fasilitas lain yaitu, asrama untuk peserta pelatihan yang berasal dari luar daerah, tetapi karena asrama sedang tahap renovasi maka peserta pelatihan ditempatkan di rumah dinas instruktur. Peserta pelatihan juga akan mendapatkan pakaian kerja, ATK, dan ada kejuruan yang memberikan *flashdisk* yaitu kejuruan basic office dan teknisi komputer untuk peserta pelatihan. Peralatan penunjang pelatihan kerja di setiap bidang kejuruan lumayan lengkap dan peserta pelatihan pun boleh menggunakan peralatan-peralatan kerja yang tersedia tetapi dijaga dengan baik. Ada beberapa peserta pelatihan mengeluhkan kurangnya peralatan kerja dan mesin-mesin yang sudah agak kuno sehingga perlu peremajaan unit.

Hal ini seperti pernyataan para peserta pelatihan kerja gelombang kedua di UPTD-BLK tentang hal yang didapatkan selama mengikuti pelatihan kerja. Berikut ini pernyataan peserta pelatihan kerja kejuruan teknik las. Penuturan dari peserta pelatihan AH, yaitu:

“Banyak ya, terutama ilmu. Fasilitas lain yang didapat dapat yaitu ATK, pakaian kerja, uang transportasi, makan 3 kali sehari, dan kami juga dikasih tempat tinggal. Karena saya ini berasal dari luar daerah jadi dikasih tempat tinggal di rumah dinas milik instruktur dulu katanya asramanya masih di renovasi.”¹¹⁹

Berikut penuturan dari peserta pelatihan TBS, sebagai berikut:

¹¹⁹ Hasil wawancara dengan AH pada tanggal 14 Mei 2014.

“Fasilitas yang didapatkan banyak ya, karena saya ini kan berasal dari luar daerah jadi di sediakan rumah dan makan dikasih 3 kali sehari, dapat uang transportasi, pakaian kerja, dan boleh pakai alat-alat pelatihan juga asal dijaga dengan baik.”¹²⁰

Berikut penuturan dari peserta pelatihan kejuruan basic office.

Penuturan yang disampaikan oleh KY, yaitu:

“Ilmu sudah pasti ya, mungkin dulu pernah lupa sekarang jadi ingat dan lebih tau lagi. Banyak fasilitas yang diberikan juga di BLK, kami boleh memakai komputer, diberikan *flashdisk*, dapat makan siang, uang transportasi dan pakaian kerja.”¹²¹

Penuturan yang diungkapkan oleh WA, sebagai berikut:

“Nambah Ilmu ya yang pasti, temen juga, rame belajar disini. Fasilitas yang ada di BLK ini juga lengkap ya, kami peserta dapat komputer masing-masing sebagai pegangan saat pelatihan jadi tidak bergantian. Walaupun diawal pelatihan sempat ada kendala, tapi akhirnya bisa diatasi. Terus dikasih flashdisk juga, atk, uang transportasi katanya diakhir nanti, makan siang, terus dikasih pakaian kerja juga.”¹²²

Berikut pernyataan dari peserta pelatihan kejuruan teknik pendingin.

Penuturan dari HN, sebagai berikut:

“Menambah pengalaman, ilmu, teman. Boleh pakai fasilitas-fasilitas yang ada, alat-alat pelatihan kerja lengkap asal dijaga dengan baik. Fasilitas lain yaitu kami dapat makan siang, uang transportasi, atk, dan pakaian kerja.”¹²³

Berikut penuturan yang diungkapkan oleh PJ, yaitu:

“Menambah teman, *skill* juga. Alat-alat pelatihan kerja juga lengkap dan sudah tersedia jadi para peserta boleh menggunakan. Tetapi tidak ada di kasih alat-alat setelah lulus. Fasilitas lain yang kami dapatkan ada makan siang, uang transportasi, atk, dan pakaian kerja.”¹²⁴

Berikut pernyataan dari peserta pelatihan kejuruan teknisi listrik.

Penuturan yang diungkapkan oleh HH, yaitu:

¹²⁰ Hasil wawancara dengan TBS pada tanggal 14 Mei 2018.

¹²¹ Hasil wawancara dengan KY pada tanggal 16 Mei 2018.

¹²² Hasil wawancara dengan WA pada tanggal 17 Mei 2018.

¹²³ Hasil wawancara dengan HN pada tanggal 21 Mei 2018.

¹²⁴ Hasil wawancara dengan PJ pada tanggal 21 Mei 2018.

“Yang didapatkan ya jadi nambah teman, punya keterampilan. Untuk fasilitas juga banyak yang kami dapatkan, peralatan pelatihan kerja tersedia lengkap, ada makan siang, atk, baju kerja, dan ada uang transportasi juga.”¹²⁵

Berikut penuturan dari peserta pelatihan kejuruan teknik listrik BN yaitu, “Banyak ya yang didapatkan ada makan siang, atk, baju kerja, uang transportasi dan peralatan kerja yang bisa digunakan lengkap tersedia.”¹²⁶

Berikut ini penuturan dari peserta pelatihan MRS dari kejuruan teknisi komputer, sebagai berikut:

“Yang didapatkan itu ya sudah pasti dapat ilmu dan keterampilan, terus teman juga. Ada fasilitas-fasilitas juga, dikasih flash disk, file windows, atk, makan siang, uang transportasi, peralatan kerja untuk praktik lengkap tapi perlu pembaharuan karena sudah agak kuno, dikasih baju kerja juga.”¹²⁷

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa peran UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam mengatasi pengangguran khususnya untuk masyarakat kota Palangka Raya yaitu dengan mengadakan pelatihan kerja bagi masyarakat. Para peserta yang memenuhi persyaratan akan dilatih oleh instruktur-instruktur yang kompeten di bidang kejuruan yang dipilih oleh masing-masing peserta. Pelaksanaan pelatihan kerja yang diberikan kepada peserta pelatihan berdasarkan dengan prosedur yang telah ditentukan dari pemerintah baik dari penentuan paket pelatihan kerja, kurikulum/materi, kejuruan pelatihan kerja, dan lain-lain. Hasil observasi yang peneliti lakukan menunjukkan masyarakat yang menjadi peserta pelatihan kerja di UPTD-BLK adalah mayoritas masyarakat yang

¹²⁵ Hasil wawancara dengan HH pada tanggal 17 Mei 2018.

¹²⁶ Hasil wawancara dengan BN pada tanggal 17 Mei 2018.

¹²⁷ Hasil wawancara dengan MRS pada tanggal 21 Mei 2018.

beragama Islam atau biasa disebut masyarakat muslim. Para peserta pelatihan kerja merasa terbantu dengan adanya pelatihan kerja yang diadakan oleh UPTD-BLK ini karena mereka memiliki keterampilan atau keahlian yang dapat mereka gunakan untuk bekerja baik dengan orang lain maupun membuka usaha mandiri.

2. Hambatan-Hambatan UPTD Balai Latihan Kerja dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya

UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam memberikan perannya sebagai lembaga pemerintah untuk mengatasi pengangguran masih mengalami beberapa hambatan-hambatan dalam melaksanakan peran tersebut. Dari hasil wawancara langsung yang peneliti lakukan kepada Kepala UPTD-BLK kota Palangka Raya dan instruktur-instruktur pelatihan kerja dapat diketahui hambatan-hambatan yang dihadapi UPTD-BLK kota Palangka Raya terbagi menjadi dua, yaitu hambatan yang bersifat internal dan hambatan yang bersifat eksternal.

a) Hambatan Internal

1) Fasilitas/Sarana dan Prasarana

Fasilitas/Sarana dan prasarana merupakan salah satu hal penting dalam menunjang suatu pelatihan dapat berjalan dengan baik. Untuk itu, faktor sarana dan prasarana dalam suatu kegiatan pelatihan kerja merupakan faktor utama yang harus di perhatikan. Fasilitas/sarana dan prasarana yang ada di UPTD-BLK kota Palangka Raya bisa dikatakan masih sangat terbatas.

Hal yang paling utama dan saat ini belum tersedia ialah bangunan atau ruangan tempat pelaksanaan pelatihan kerja. Berikut data jumlah bangunan atau ruangan di UPTD-BLK kota Palangka Raya.

Tabel 4.8
Fasilitas Ruangan di UPTD-BLK Kota Palangka Raya

No.	Grup	Kejuruan	Sub Kejuruan	Jumlah Ruangan
1.	Tata Niaga	Teknologi Informasi dan Komunikasi	Design Grafis, Operator Basic Office, Teknisi Komputer	2
2.	Bangunan	Bangunan	Furniture	1
3.	Listrik	Refrigeration/Pendingin dan Teknik Listrik	Teknik Refrigerasi Domestik dan Instalasi Penerangan	2
4.	Otomotif	Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan dan Teknik Sepeda Motor	2
5.	Teknologi Mekanik	Teknik Las dan Teknik Manufaktur	Las Industri, Mesin Produksi, dan Kerja Plat	1
6.	Aneka Kejuruan	Garmen Apparel, Tata Kecantikan, Pariwisata, dan Tata Boga	Menjahit, Kecantikan Rambut, Kecantikan Kulit, Perhotelan, dan Tata Boga	3
7.	Bisnis dan Manajemen	Perkantoran	Sekretaris dan Administrasi Perkantoran	0

Sumber: UPTD-BLK Kota Palangka Raya, 2018

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa kejuruan TIK yang memiliki 3 sub kejuruan hanya memiliki 2 ruangan, grup teknologi mekanik yang memiliki 2 kejuruan dan 3 sub kejuruan hanya memiliki 1 ruangan, grup aneka kejuruan yang memiliki 4 kejuruan dan 5 sub kejuruan hanya memiliki 3 ruangan dan grup bisnis dan manajemen

yang merupakan kejuruan baru di UPTD-BLK yang memiliki 2 sub kejuruan belum memiliki ruangan. Selain fasilitas berupa ruangan pelatihan kerja ada beberapa fasilitas/sarana dan prasarana pendukung lain di UPTD-BLK yaitu ruang kantor, aula, asrama, musholla, gudang, dan rumah dinas instruktur.

Permasalahan lainnya yaitu mengenai kurangnya peralatan pelatihan kerja dan perlunya pembaharuan peralatan kerja. Di beberapa kejuruan ada yang mengeluhkan kekurangan peralatan pelatihan kerja untuk peserta dalam melaksanakan pelatihan per individu dan ada peralatan kerja misalnya mesin-mesin yang merupakan keluaran tahun lama sehingga perlu pembaharuan.

Hal tersebut seperti yang disampaikan Bapak AS tentang fasilitas yang ada di UPTD-BLK Berikut penuturan beliau:

“Fasilitas/peralatan kerja di UPTD-BLK sudah sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Tetapi, ada beberapa sub kejuruan yang kekurangan peralatan pelatihan kerja dan ruangan juga ada beberapa peralatan kerja yang harus di perbaharui. Kami ingin memperbaharui atau menambah tetapi terkadang dana yang tidak ada.”¹²⁸

Hal yang sama juga disampaikan oleh para instruktur pelatihan kerja. Berikut penuturan Bapak MNI, sebagai berikut:

“Kalau fasilitas/peralatan kerja di *workshop* saya sudah memadai. Di Palangka Raya fasilitas/peralatan kerja kita yang paling lengkap. Tetapi, memang ada beberapa sub kejuruan lain peralatan pelatihan kerjanya perlu peremajaan unit walaupun sebenarnya peralatan tersebut masih bisa digunakan.”¹²⁹

¹²⁸ Hasil wawancara dengan Bpk. AS pada tanggal 13 April 2018.

¹²⁹ Hasil wawancara dengan Bpk. MNI pada tanggal 9 Mei 2018.

Berikut pernyataan yang disampaikan oleh Ibu NFR, sebagai berikut:

“Fasilitas/peralatan pelatihan kerja sudah cukup memadai di kejuruan basic office ini. Karena untuk basic office kan tidak perlu aplikasi/perangkat-perangkat yang besar. Peserta dalam pelatihan mendapat komputer masing-masing, tidak bergantian dengan peserta yang lain. Untuk fasilitas ruangan pelatihan kerja kami kekurangan. Ada beberapa kejuruan yang tidak memiliki ruangan pelatihan kerja, misalnya untuk TIK harusnya punya 3 ruangan.”¹³⁰

Hal yang senada juga disampaikan oleh Bapak AR dan Bapak HC selaku instruktur kejuruan teknisi listrik dan teknik pendingin, sebagai berikut:

“Fasilitas/peralatan kerja sudah memadai, lengkap dan sudah sesuai dengan yang biasanya dibutuhkan di pasar kerja. Tetapi, jumlah peralatan kerja saja yang kurang, mungkin karena jumlah pesertanya banyak, jadi satu peralatan kerja yang idealnya untuk 2 orang malah digunakan untuk 4 orang.”¹³¹

Bapak YPN selaku instruktur kejuruan teknisi komputer juga menyampaikan hal senada, yaitu:

“Fasilitas yang ada di BLK sudah memadai bahkan bisa dikatakan berlebih. Peralatan kerja semua disediakan lengkap untuk para peserta dan sesuai dengan yang biasanya diperlukan di dunia kerja.”¹³²

2) Instruktur

Instruktur merupakan peran penting dalam pelaksanaan pelatihan kerja di UPTD-BLK. Keberhasilan peserta dalam proses pelatihan kerja akan dipengaruhi oleh perencanaan yang sebelumnya di buat oleh para instruktur. Di UPTD-BLK Kota Palangka Raya,

¹³⁰ Hasil wawancara dengan Ibu NFR pada tanggal 9 Mei 2018.

¹³¹ Hasil wawancara dengan Bpk. AR dan Bpk. HC pada tanggal 8 Mei 2018.

¹³² Hasil wawancara dengan Bpk. YPN pada tanggal 8 Mei 2018.

instruktur yang akan membuat materi dan metode pelatihan kerja serta yang mengetahui kemampuan tiap peserta pelatihan kerja.

Tetapi di UPTD-BLK kota Palangka Raya mengalami kekurangan instruktur pelatihan kerja. Ada beberapa kejuruan yang tidak memiliki instruktur pelatihan kerja hal ini disebabkan karena ada beberapa instruktur yang telah pensiun. Berikut jumlah instruktur pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya:

Tabel 4.9
Jumlah Instruktur di UPTD-BLK Kota Palangka Raya

No.	Bidang/Kejuruan	Jumlah Sub Kejuruan	Jumlah Instruktur
1.	Teknologi Informasi/Komputer	3	1
2.	Teknik Las	1	1
3.	Teknik Manufaktur	2	0
4.	Teknik Listrik	1	1
5.	Refrigeration/Pendingin	1	1
6.	Bangunan	1	1
7.	Otomotif	2	1
8.	Garmen Apparel	1	1
9.	Tata Kecantikan	2	1
10.	Pariwisata	1	1
11.	Tata Boga	1	0
12.	Perkantoran	2	0
Total		18	9

Sumber: UPTD-BLK Kota Palangka Raya, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah instruktur di UPTD-BLK kota Palangka Raya ada 9 orang, dari total bidang/kejuruan 12 unit dan total sub kejuruan 18 unit. Ada beberapa kejuruan dan sub kejuruan yang tidak memiliki instruktur pelatihan kerja. Kejuruan TIK yang memiliki 3 sub kejuruan hanya memiliki 1 orang instruktur, kejuruan teknik manufaktur yang memiliki 2 sub kejuruan tidak

memiliki instruktur, jurusan otomotif yang memiliki 2 sub jurusan hanya memiliki 1 orang instruktur, jurusan tata kecantikan yang memiliki 2 sub jurusan hanya memiliki 1 orang instruktur, jurusan tata boga tidak memiliki instruktur, dan jurusan perkantoran yang memiliki 2 sub jurusan juga tidak memiliki instruktur.

Instruktur memiliki tanggung jawab yang besar karena mereka yang bertugas mengajarkan kepada para peserta agar setelah selesai mengikuti pelatihan kerja mereka memiliki keterampilan yang dapat berguna untuk dirinya dan untuk bersaing dalam dunia kerja. Hal tersebut seperti yang disampaikan oleh Bapak AS mengenai jumlah instruktur di UPTD-BLK yaitu, “Kami kekurangan tenaga instruktur pelatihan. Ada sub jurusan yang tidak memiliki instruktur pelatihan kerja karena beberapa instruktur sudah pensiun.”¹³³

Penuturan yang senada juga disampaikan oleh Bapak MNI, yaitu:

“Instruktur atau tenaga pengajar belum terpenuhi ya kami masih kekurangan. Seperti untuk sub jurusan teknik manufaktur saja tidak ada instruktur dan ada beberapa sub jurusan lain yang juga tidak ada instruktur.”¹³⁴

Berikut penuturan jawaban dari Ibu NFR, sebagai berikut:

“Untuk instruktur kami kekurangan sekali karena ada beberapa yang sudah pensiun. Ini aja untuk jurusan TIK ada 3 sub jurusan yaitu desain grafis, basic office dan teknisi komputer. Untuk desain grafis instruktur tidak ada.”¹³⁵

¹³³ Hasil wawancara dengan Bapak AS pada tanggal 13 April 2018.

¹³⁴ Hasil wawancara dengan Bpk. MNI pada tanggal 9 Mei 2018.

¹³⁵ Hasil wawancara dengan Ibu NFR pada tanggal 9 Mei 2018.

Bapak AR dan Bapak HC juga menyampaikan hal yang sama yaitu, “Kalau untuk di kejuruan kami instruktur sudah terpenuhi. Di kejuruan lain ada yang belum terpenuhi karena ada beberapa instruktur yang sudah pensiun.”¹³⁶

Berikut ini penuturan dari Bapak YPN sebagai berikut, “Saya rasa belum terpenuhi, karena saya ini pun merupakan instruktur baru di BLK ini. Jadi, memang di BLK tengah kekurangan tenaga pengajar.”¹³⁷

b) Hambatan Eksternal

1) Minat Peserta Pelatihan

Salah satu hambatan UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam memberikan pelatihan kerja yaitu minat peserta pelatihan kerja. Seringkali kegiatan pelaksanaan pelatihan kerja dan target peserta tidak terpenuhi di setiap tahunnya karena ada kejuruan yang tidak ada peminatnya. Terkadang ketika pelatihan kerja sedang berlangsung ada saja peserta yang berhenti tanpa alasan yang jelas.

Pelaksanaan pelatihan kerja pada gelombang kedua ini jumlah peserta pelatihan tidak memenuhi dengan target yang seharusnya. Total target peserta yang seharusnya pada pelatihan kerja gelombang kedua 80 orang, tetapi yang ada totalnya hanya 67 orang. Di dalam satu kelas kejuruan ada yang tidak memenuhi target peserta yang sesuai dengan ketentuan SKKNI yaitu 16 orang.

¹³⁶ Hasil wawancara dengan Bpk. AR dan Bpk. HC pada tanggal 8 Mei 2018.

¹³⁷ Hasil wawancara dengan Bpk. YPN pada tanggal 8 Mei 2018.

Berikut ini penuturan dari kepala UPTD-BLK kota Palangka

Raya, Bapak AS terkait dengan hal kurangnya minat peserta, yaitu:

“Pelaksanaan pelatihan kerja dalam setahun itu tidak terpenuhi dan target peserta pun tidak terpenuhi karena kurangnya minat masyarakat untuk mengikuti pelatihan kerja di sini. Terkadang, ada peserta yang tiba-tiba berhenti mengikuti pelatihan kerja tanpa alasan yang jelas. Kalau target pelaksanaan pelatihan kerja tidak bisa terpenuhi, maka paket pelatihan akan dikembalikan ke pusat karena dana akan cair kalau pelatihan sudah dimulai.”¹³⁸

Hal tersebut senada dengan penuturan para instruktur pelatihan

kerja. Berikut penuturan dari Bapak MNI, yaitu:

“Saya tidak mengetahui berapa target peserta dan target pelaksanaan pelatihan kerja dalam setahunnya karena itu urusan manajemen depan. Info yang saya dapat untuk tahun 2018 mendapat 39 paket pelatihan. Saya hanya mengajar/memberi pelatihan kerja kepada para peserta. Dalam satu kelas itu target peserta dalam sekali pelatihan kerja ada 16 orang. Terkadang, ada peserta yang mendadak berhenti mengikuti pelatihan kerja. Ya, seberapa peserta yang diberikan dari pihak manajemen depan kami akan tetap mengajar.”¹³⁹

Hal senada juga disampaikan Ibu NFR, sebagai berikut:

“Target pelaksanaan dan target peserta itu tiap tahunnya tidak tentu karena semuanya tergantung dari pusat. Kalau misalnya dari pusat dapat 2 paket untuk sub kejuruan operator basic office, maka target pesertanya hanya 32 orang. Jika paket pelatihan tersebut tidak terpenuhi maka paket akan dikembalikan ke pusat karena dana tidak akan cair sebelum pelatihan dimulai.”¹⁴⁰

Berikut ini penuturan yang disampaikan Bapak AR dan Bapak

HC, sebagai berikut:

“Kami tidak mengetahui berapa target pelaksanaan dan target peserta pelatihan itu karena itu urusan manajemen depan ya. Kalau kami hanya mengajar/melatih peserta. Berapapun peserta

¹³⁸ Hasil wawancara dengan Bpk. AS pada tanggal 13 April 2018.

¹³⁹ Hasil wawancara dengan Bpk. MNI pada tanggal 8 Mei 2018.

¹⁴⁰ Hasil wawancara dengan Ibu NFR pada tanggal 8 Mei 2018.

yang dikasih oleh pihak manajemen depan atau berapapun peserta yang datang, kami akan tetap mengajar.”¹⁴¹

Berikut penuturan yang disampaikan Bapak YPN, sebagai berikut:

“Untuk target pelaksanaan dan target peserta itu urusan manajemen depan. Saya disini hanya mengajar peserta saja. Untuk tahun ini, teknisi komputer yang merupakan kejuruan baru dan merupakan kelas pertama jadi pesertanya untuk awal ini ada 14 orang saja.”¹⁴²

2) Tidak Adanya Ikatan Alumni Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan UPTD-BLK kota Palangka Raya belum memiliki ikatan alumni, sehingga hal tersebut menyulitkan bagi pihak UPTD-BLK untuk mendata, memantau keberadaan dan kegiatan peserta setelah selesai mengikuti pelatihan. Tidak ada pelaporan kegiatan dari peserta pelatihan setelah lulus dari UPTD-BLK kota Palangka Raya hanya beberapa peserta saja yang memberitahu kegiatan mereka itu pun hanya via telepon.

Hal ini seperti yang disampaikan kepala UPTD-BLK kota Palangka Raya yaitu Bapak AS terkait tidak adanya pelaporan dari peserta pelatihan, sebagai berikut:

“Tidak ada, karena kami tidak mempunyai ikatan alumni. Terkadang mereka hanya telepon saja memberi tahu kalau mereka sudah bekerja atau buka usaha mandiri dan itupun jarang sekali.”¹⁴³

Para instruktur pelatihan juga menyampaikan hal yang senada.

Berikut penuturan dari Bapak MNI, yaitu “Ada tapi tidak banyak.

¹⁴¹ Hasil wawancara dengan Bpk. AR dan Bpk. HC pada tanggal 9 Mei 2018.

¹⁴² Hasil wawancara dengan Bpk. YPN pada tanggal 9 Mei 2018.

¹⁴³ Hasil wawancara dengan Bpk. AS pada tanggal 13 April 2018.

Kebanyakan mereka telepon saja biasanya dari perusahaan sawit dan batu bara. Kalau dari peserta yang usaha mandiri tidak banyak karena terkendala modal.”¹⁴⁴

Berikut ini penuturan yang disampaikan oleh Ibu NFR, sebagai berikut “Seharusnya ada tapi ini tidak ada pelaporan. Hanya beberapa peserta saja ada yang menghubungi via telepon memberitahu mereka sudah bekerja atau belum.”¹⁴⁵

Hal yang sama juga disampaikan oleh Bapak AR dan Bapak HC, yaitu, “Biasanya ada konfirmasi ke kita tapi tidak banyak. Biasanya mereka hanya mengkonfirmasi via telepon atau datang main-main ke BLK.”¹⁴⁶

Berikut penuturan yang disampaikan Bapak YPN, sebagai berikut “Saya tidak bisa pastikan itu, karena kejuruan teknisi komputer ini merupakan kejuruan yang baru dibuka tahun ini dan ini juga merupakan kelas pertama.”¹⁴⁷

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti paparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh UPTD-BLK kota Palangka Raya masih mengalami berbagai hambatan-hambatan. Hambatan-hambatan tersebut muncul karena faktor dari dalam instansi UPTD-BLK itu sendiri maupun dari luar instansi. Hambatan yang muncul dari dalam instansi UPTD-BLK yaitu, kurangnya sarana dan

¹⁴⁴ Hasil wawancara dengan Bpk. MNI pada tanggal 8 Mei 2018.

¹⁴⁵ Hasil wawancara dengan Ibu NFR pada tanggal 8 Mei 2018.

¹⁴⁶ Hasil wawancara dengan Bpk. AR dan Bpk. HC pada tanggal 9 Mei 2018.

¹⁴⁷ Hasil wawancara dengan Bpk. YPN pada tanggal 9 Mei 2018.

prasarana serta kurangnya tenaga pengajar. Sedangkan dari luar instansi yaitu, kurangnya minat masyarakat untuk menjadi peserta pelatihan kerja dan tidak adanya ikatan alumni serta pelaporan kegiatan dari para peserta.

3. Tindakan UPTD Balai Latihan Kerja dalam Mengatasi Hambatan-Hambatan Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya

Tindakan atau solusi perlu dilakukan pihak UPTD-BLK Kota Palangka Raya untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam mengatasi pengangguran tersebut. Peneliti melakukan wawancara langsung kepada Bapak AS selaku Kepala UPTD-BLK kota Palangka Raya terkait dengan bagaimana tindakan UPTD-BLK dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam pelatihan kerja. Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa UPTD-BLK kota Palangka Raya melakukan beberapa tindakan-tindakan untuk mengatasi hambatan-hambatan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam peran mereka sebagai salah satu cara mengatasi pengangguran.

Tindakan-tindakan yang dilakukan untuk mengatasi hambatan internal tersebut yaitu mengatur jadwal pelatihan kerja agar ruangan bisa digunakan secara bergantian untuk kejuruan yang lain dan juga mengajukan anggaran dana ke pusat untuk penambahan peralatan kerja yang kurang. Dari hasil observasi yang peneliti lakukan di lapangan, pihak UPTD-BLK kota Palangka Raya juga melakukan pengalihan ruangan untuk kejuruan-kejuruan yang belum memiliki ruangan.

Hal ini seperti yang disampaikan Bapak AS mengenai tindakan mengatasi kurangnya ruangan pelatihan kerja, sebagai berikut:

“Untuk keterbatasan ruangan kami biasanya mengalihkan dulu ruangan mana yang tidak terpakai atau mengatur jadwal pelatihan kerja. Misalnya, saat ini ada pelatihan untuk teknisi komputer karena ruangnya belum ada maka bisa dialihkan ke ruangan perhotelan atau misalnya saat ini pelatihan desain grafis maka bisa menggunakan ruangan operator basic office dulu. Pelatihan basic office akan dilaksanakan di pelatihan selanjutnya. Untuk pembaharuan dan penambahan peralatan kerja akan dikoordinasikan ke pusat terlebih dahulu untuk anggaran dananya.”¹⁴⁸

Kemudian, untuk mengatasi kurangnya tenaga pengajar atau instruktur yaitu pihak UPTD-BLK kota Palangka Raya harus mengambil tenaga pengajar dari luar instansi. Jumlah instruktur yang diambil akan disesuaikan dengan kebutuhan pada saat itu. Pihak UPTD-BLK kota Palangka Raya juga mengajukan penambahan pegawai kepada Dinas Tenaga Kerja kota Palangka Raya. Hal tersebut senada dengan penuturan Bapak AS yaitu, “Ya terpaksa kami merekrut instruktur dari luar instansi dan ini juga lagi berupaya mengajukan penambahan pegawai kepada Dinas Tenaga Kerja kota Palangka Raya.”¹⁴⁹

Tindakan yang dilakukan UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam mengatasi kurangnya minat peserta pelatihan yaitu dengan melakukan sosialisasi ke kelurahan-kelurahan dalam kegiatan musrenbang, memasang iklan di surat kabar, memasang spanduk di pinggir jalan atau lampu merah, menginformasikan ke perguruan tinggi baik swasta maupun negeri dan juga melalui sosial media. Untuk peserta pelatihan yang berhenti saat kegiatan pelatihan kerja sedang berjalan, maka akan dikenakan sanksi. Di awal pelatihan kerja, tiap peserta yang akan diberikan surat pernyataan yang isinya

¹⁴⁸ Hasil wawancara dengan Bpk. AS pada tanggal 13 April 2018.

¹⁴⁹ *Ibid.*

menyatakan bahwa peserta siap mematuhi dan mentaati peraturan di UPTD-BLK kota Palangka Raya dan bersedia mengembalikan seluruh biaya pelatihan yang dikeluarkan UPTD-BLK kota Palangka Raya apabila peserta tidak mengikuti kegiatan pelatihan kerja sampai selesai.

Berikut ini penuturan yang disampaikan oleh Bapak AS mengenai tindakan kurangnya minat peserta pelatihan, yaitu:

“Kami akan lebih melakukan sosialisasi lagi kepada masyarakat misalnya memasang iklan di surat kabar, memasang spanduk di setiap lampu merah, dan lain-lain agar masyarakat mengetahui keberadaan program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPTD-BLK kota Palangka Raya. Untuk mengurangi peserta yang tiba-tiba berhenti mengikuti pelatihan tanpa alasan yang jelas, kami di awal akan memberikan surat pernyataan bermaterai untuk setiap peserta yang isinya bersedia mengganti seluruh biaya yang dikeluarkan UPTD-BLK jika peserta tersebut tidak mengikuti pelatihan kerja sampai selesai.”¹⁵⁰

Lalu, untuk mengatasi hambatan karena tidak adanya ikatan alumni peserta pelatihan, pihak UPTD-BLK kota Palangka Raya sedang mengembangkan sebuah aplikasi berbasis android yang dapat di download oleh masyarakat di Play Store. Aplikasi ini bertujuan untuk memudahkan masyarakat untuk mendaftar menjadi peserta pelatihan di UPTD-BLK kota Palangka Raya, mencari info lowongan pekerjaan bagi peserta yang telah lulus, dan ada forum alumni dan diskusi yang akan memudahkan pihak UPTD-BLK kota Palangka Raya melihat perkembangan peserta yang telah selesai mengikuti pelatihan.

Hal ini senada seperti yang disampaikan Bapak AS mengenai tindakan tidak adanya pelaporan dari peserta pelatihan, sebagai berikut:

¹⁵⁰ Hasil wawancara dengan Bpk. AS pada tanggal 13 April 2018.

“Saat ini kami lagi mencoba membuat atau mengembangkan aplikasi berbasis android yang bisa di download di Play Store untuk memudahkan masyarakat mendaftar, mencari info lowongan pekerjaan, dan ada forum alumni juga untuk diskusi sehingga kami bisa melihat perkembangan mereka seperti apa.”¹⁵¹

Tindakan lain yang dilakukan oleh UPTD-BLK kota Palangka Raya adalah melakukan kerja sama dengan pihak-pihak lain dalam pelaksanaan pelatihan kerja dan berusaha memberikan informasi tentang lowongan kerja serta melakukan penempatan kerja. Pelaksanaan pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya akan bekerja sama dengan pihak-pihak lain ketika ada suatu perusahaan maupun perguruan tinggi baik negeri maupun swasta di kota Palangka Raya yang meminta pihak UPTD-BLK agar memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan pada perusahaan maupun pada mahasiswa/mahasiswi sehingga mereka memiliki keahlian yang dapat dimanfaatkan untuk di kemudian hari.

Adapula kerja sama dengan perusahaan yang bersifat kegiatan *charity* (sosial). Pihak perusahaan tersebut telah memilih peserta yang akan mereka bantu kemudian menyalurkan peserta dan meminta pihak UPTD-BLK kota Palangka Raya melatih peserta tersebut. Setelah pelatihan kerja selesai, para peserta tersebut akan mendapat bantuan dari perusahaan tersebut berupa alat kerja maupun modal untuk membuka usaha mandiri.

Untuk memberikan informasi lowongan kerja dan penempatan kerja UPTD-BLK kota Palangka Raya bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Palangka Raya. Penempatan kerja akan terjadi apabila ada industri/perusahaan yang sedang membutuhkan dan membuka lowongan

¹⁵¹ *Ibid.*

pekerjaan akan memberitahukan dan menghubungi pihak UPTD-BLK maupun Disnaker Kota Palangka Raya. Pihak UPTD-BLK kota Palangka Raya akan menginformasikan kepada peserta yang pernah mengikuti pelatihan kerja untuk mengikuti rekrutmen tersebut. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Bapak AS mengenai kerjasama yang dilakukan oleh UPTD-BLK kota Palangka Raya dengan pihak lain. Berikut pernyataan Bapak AS:

“Ya, kami melakukan kerjasama dengan pihak lain/perusahaan-perusahaan dalam melaksanakan pelatihan kerja dan penempatan kerja. Biasanya kami itu mendapat e-mail dari perusahaan-perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan. Para peserta itu biasanya kami arahkan setelah mereka selesai pelatihan itu untuk mendaftar di perusahaan yang sedang mencari karyawan tersebut. Ada juga perusahaan seperti perusahaan atau kampus yang datang meminta kami melatih/meningkatkan kompetensi atau keahlian SDM karyawan atau mahasiswanya. Terus ada juga perusahaan yang melakukan kegiatan *charity* (sosial). Biasanya mereka membantu orang-orang penyandang disabilitas atau tidak mampu. Mereka mengarahkan peserta ke BLK untuk dilatih, setelah selesai pelatihan, perusahaan akan membantu peserta tersebut dengan memberikan alat atau modal agar peserta bisa membuka usaha mandiri.”¹⁵²

Pihak Disnaker dalam usaha penempatan kerja bekerja sama dengan setiap perusahaan baik instansi yang bersifat BUMN (Badan Usaha Milik Negara) maupun BUMD (Badan Usaha Milik Daerah). Sesuai dengan Keppres No. 4 Tahun 1980, setiap perusahaan setelah mendirikan, menjalankan kembali, atau memindahkan perusahaan atau sebelum memindahkan, menghentikan atau membubarkan perusahaan wajib melaporkan ke dinas yang membidangi ketenagakerjaan. Perusahaan-

¹⁵² Hasil wawancara dengan Bpk. AS pada tanggal 13 April 2018.

perusahaan tersebut akan datang melapor ke Disnaker kota Palangka Raya bahwa mereka sedang membuka lowongan pekerjaan.

Prosedur yang harus dipenuhi setiap perusahaan yang ingin menyampaikan lowongan pekerjaan di Disnaker yaitu, membuat surat permohonan izin menyampaikan lowongan kerja ke Kepala Disnaker, membawa lampiran poster lowongan kerja, dan wajib mengisi formulir AK-3¹⁵³ dari Disnaker. Masa berlaku penawaran lowongan kerja tersebut akan disesuaikan dengan kesepakatan bersama antara pihak Disnaker dan perusahaan. Disnaker selaku lembaga pemerintah yang membidangi bidang ketenagakerjaan memiliki data bank pencari kerja atau stok pencari kerja. Jadi, Disnaker sebagai jembatan perantara antara perusahaan pemberi kerja dengan pencari kerja. Berikut daftar perusahaan yang telah terdaftar di Disnaker Kota Palangka Raya pada tahun 2017, sebagai berikut:

Tabel 4.10
Perusahaan yang Terdaftar sebagai Pemberi Lowongan Kerja
di Wilayah Kota Palangka Raya Tahun 2017

No.	Nama Perusahaan
1.	PT. Bank Central Asia
2.	PT. Bank Danamon Indonesia
3.	PT. Bank BNI Syariah
4.	PT. Bank National Nobu
5.	PT. Bank Mayapada
6.	BRI Syariah
7.	PT. Finansia Multi Finance
8.	PT. Federal International Finance (FIF)
9.	PT. Reksa Finance
10.	PT. Mandala Multifinance
11.	PT. BFI Finance

¹⁵³ Kartu AK-3 : Kartu lowongan kerja untuk setiap perusahaan/instansi yang ingin menyampaikan info lowongan pekerjaan melalui Disnaker.

12.	PT. Mitra Putra Profitamas
13.	PT. Wira Megah Profitamas
14.	PT. SAT (Alfamart)
15.	PT. Idomarco Prismatama
16.	PT. MNC Sky Vision
17.	CV. Central Telematika Sempurna
18.	PT. Paragon Technology dan Innovation
19.	PT. Pesona Natasha Gemilang
20.	PT. Matahari Departemen Store
21.	PT. Columbia
22.	PT. Columbus
23.	Hotel Amaris
24.	Hotel Global
25.	Neo Hotel
26.	PT. Bersama Satmaka Cipta
25.	Pizza Hut
28.	KFC Metos
29.	PT. Surya Madistrindo
30.	Tabengan (PT. Media Bersama)
31.	PT. Surya Jaya Cargo (J&T)
32.	JNE

Sumber: Disnaker Kota Palangka Raya

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa di tahun 2017 terdapat 32 perusahaan yang telah mendaftarkan perusahaannya ke Disnaker Kota Palangka Raya sebagai perusahaan pemberi lowongan kerja bagi masyarakat. Perusahaan-perusahaan tersebut akan menginformasikan kepada Disnaker Kota Palangka Raya ketika mereka akan melakukan rekrutmen atau membuka lowongan pekerjaan. Kemudian Disnaker Kota Palangka Raya akan membantu dalam menginformasikan info lowongan kerja tersebut dan akan membantu dalam proses rekrutmen tersebut dengan merekomendasikan beberapa pencari kerja yang telah terdaftar di Disnaker Kota Palangka Raya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Setiap masyarakat yang sudah memasuki usia kerja atau pencaker seharusnya memiliki kartu kuning atau kartu AK-1¹⁵⁴. Pihak Disnaker memiliki stok pencaker dari berbagai tingkat pendidikan yang siap ditawarkan kepada perusahaan yang sedang melakukan rekrutmen karyawan. Jika ada pencaker terdaftar yang berminat akan disuruh melengkapi persyaratan permohonan ke perusahaan yang bersangkutan, melampirkan kartu AK-1, kemudian akan ada surat pengantar yang dikeluarkan oleh Disnaker bagi pencaker yang ingin melamar pekerjaan kepada salah satu perusahaan yang direkomendasikan oleh pihak Disnaker. Pihak perusahaan wajib menjawab surat pengantar tersebut, apakah orang yang bersangkutan diterima atau tidak.

Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak YI selaku kepala seksi informasi pasar kerja terkait tentang pelaksanaan penempatan kerja dan persyaratan bagi perusahaan maupun pencaker untuk mendaftarkan instansi atau diri mereka ke Disnaker, sebagai berikut:

“Sesuai dengan Keppres No. 4 Tahun 1980 tentang wajib lapor lowongan pekerjaan di perusahaan. Setiap perusahaan yang akan membuka lowongan atau membutuhkan karyawan atau yang sudah membuka lowongan wajib melaporkan ke dinas yang membidangi ketenagakerjaan. Sebenarnya setiap perusahaan itu bisa melakukan proses rekrutmen sendiri, tetapi dari kami mewajibkan mereka melaporkan hasil rekrutmen tersebut. Bisa juga mereka datang ke sini untuk mencari karyawan karena kami punya data bank pencaker dari berbagai tingkat pendidikan dari S1-SMA, nah itu kami tawarkan ke perusahaan sesuai gak dengan kebutuhan mereka. Kalau sesuai kami menyuruh pencaker ini melengkapi persyaratan permohonan ke perusahaan tersebut, izajah terakhir, pas photo, sertifikat yang dia punya misal sertifikat pelatihan kerja dari BLK atau lembaga

¹⁵⁴ Kartu AK-1 : Kartu tanda pencari kerja yang dikeluarkan oleh Disnaker dan menerangkan bahwa orang yang memiliki kartu tersebut merupakan pencari kerja yang terdaftar.

pelatihan lain, kartu AK-1, dan kami akan mengeluarkan surat pengantar dari disnaker ke perusahaan yang akan dikirim beserta berkas peserta. Perusahaan wajib menjawab apakah yang bersangkutan diterima atau tidak. Untuk prosedur perusahaan sendiri, pertama membuat surat permohonan izin menyampaikan lowongan kerja kepada kepala Disnaker, ada lampiran poster lowongan kerja, wajib mengisi formulir AK-3 dari Disnaker. Untuk tempo waktu akan di negoisasikan dengan pihak perusahaan.”¹⁵⁵

Berikut ini data jumlah pencaker yang terdaftar dan ditempatkan di wilayah kota Palangka Raya:

Tabel 4.11
Data Jumlah Pencaker Terdaftar dan Ditempatkan
di Wilayah Kota Palangka Raya

Tahun	Pencari Kerja Terdaftar	Pencari Kerja Ditempatkan
2014	1.585 orang	737 orang
2015	811 orang	176 orang
2016	1.920 orang	414 orang
2017	2.252 orang	393 orang
2018 (Jan-Jun)	876 orang	30 orang

Sumber: Disnaker Kota Palangka Raya, 2018

Dari data diatas diketahui bahwa jumlah pencaker yang terdaftar dan ditempatkan setiap tahunnya berbeda-beda. Pada tahun 2017 merupakan angka tertinggi pencaker yang terdaftar di wilayah kota Palangka Raya, yaitu sebanyak 2.252 orang dan pencaker yang ditempatkan paling banyak di tahun 2014, sebanyak 737 orang. Di tahun 2018 pencaker yang terdaftar mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

Berikut ini data rekapitulasi tenaga kerja di wilayah kota Palangka Raya yang telah ditempatkan bekerja berdasarkan lapangan usaha, sebagai berikut:

¹⁵⁵ Hasil wawancara dengan Bpk. YI pada tanggal 26 Juli 2018.

Tabel 4.12**Rekapitulasi Tenaga Kerja Terdaftar yang Ditempatkan Berdasarkan Lapangan Usaha Pada Wilayah Kota Palangka Raya**

No.	Lapangan Usaha	Tahun		
		2015	2016	2017
1.	Pertanian	0	0	11
2.	Perdagangan besar dan eceran	3	178	109
3.	Transportasi dan pergudangan	1	0	0
4.	Penyediaan akomodasi	0	0	3
5.	Jasa keuangan dan asuransi	42	194	109
6.	Real Estate	0	1	0
7.	Jasa profesional ilmiah dan teknis	2	0	0
8.	Jasa persewaan, ketenagakerjaan	1	0	0
9.	Administrasi Pemerintahan	29	1	123
10.	Jasa Pendidikan	20	8	2
11.	Jasa Kesehatan	10	1	34
12.	Kebudayaan, hiburan	1	0	1
13.	Kegiatan jasa lainnya	3	12	1
14.	Jasa Perorangan yang melayani	3	19	0
Jumlah		115	414	393

Sumber: Disnaker Kota Palangka Raya, 2018

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah tenaga kerja yang telah ditempatkan bekerja di tahun 2015 sebanyak 115 orang, tahun 2016 sebanyak 414 orang, dan tahun 2017 sebanyak 393 orang. Tenaga kerja yang telah terdaftar di Disnaker akan ditempatkan pada lapangan usaha yang

berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau pasar kerja pada saat itu. Pada tahun 2015 tenaga kerja paling banyak ditempatkan pada lapangan usaha jasa keuangan dan asuransi, tahun 2016 paling banyak ditempatkan pada lapangan usaha jasa keuangan dan asuransi serta perdagangan besar dan eceran, dan di tahun 2017 tenaga kerja yang paling banyak ditempatkan pada lapangan usaha administrasi pemerintahan, jasa keuangan dan asuransi, serta perdagangan besar dan eceran.

Fasilitas lain yang diberikan Disnaker kota Palangka Raya yaitu informasi lowongan pekerjaan untuk masyarakat melalui papan informasi manual dan secara online. Papan informasi lowongan kerja manual bisa dinikmati oleh masyarakat pencaker lokal. Sedangkan informasi lowongan kerja secara online bisa dinikmati oleh pencaker lokal maupun non lokal. Informasi lowongan kerja secara online akan diumumkan Disnaker kota Palangka Raya melalui website ketenagakerjaan.

Kegiatan lain yang setiap tahun diadakan Disnaker kota Palangka Raya untuk mengurangi pengangguran adalah mengadakan pameran kerja atau *job fair*. Kegiatan ini akan mempertemukan antara pencaker dengan pemberi kerja. Ada banyak perusahaan-perusahaan yang berpartisipasi dalam acara tersebut baik perusahaan umum yang bersifat lokal maupun dari luar daerah. Para pencaker bisa langsung datang ke acara *job fair* yang diadakan oleh Disnaker kota Palangka Raya dan langsung bisa menyerahkan persyaratan permohonan kerja kepada perusahaan yang diminati.

Disnaker kota Palangka Raya juga melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam menginformasikan lowongan kerja. Disnaker kota Palangka Raya pernah bekerja sama dengan Telkomsel untuk menyebarkan *broadcast* atau pesan tentang info lowongan kerja.

Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan Bapak YI mengenai cara penginformasian lowongan kerja dan kerjasama yang dilakukan Disnaker dengan pihak lain dalam menginformasikan lowongan kerja, sebagai berikut:

“Kita juga punya fasilitas papan informasi untuk menginformasikan lowongan kerja pada pencaker. Ada papan informasi manual dan lowongan informasi secara online dan itu kami umumkan melalui website ketenagakerjaan. Keuntungannya itu untuk papan informasi lowongan kerja manual bisa dinikmati oleh pencaker lokal, kalo website/papan informasi online bisa dinikmati oleh pencaker lokal maupun non-lokal. Kemarin tahun 2016 dan 2017 kami ada kerjasama dengan pihak Telkomsel dalam menginformasikan lowongan kerja. Jadi, kalau ada keluarga, kerabat atau temannya pernah dapat pesan *broadcast* nah itu dari Disnaker hasil kerjasama dengan Telkomsel. Untuk tahun 2018 ini kami tunda dulu karena keterbatasan anggaran. Kami juga mau melakukan sosialisasi ke daerah-daerah dan bekerja sama dengan kelurahan setempat dalam memberikan info pasar kerja/loker, mungkin ditahun 2019 ya karena kami sudah mengusulkan anggaran untuk itu. Di tahun ini masih belum bisa dilaksanakan.”¹⁵⁶

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti paparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa UPTD-BLK kota Palangka Raya melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang muncul dalam pelaksanaan pelatihan kerja. Baik itu hambatan yang bersifat internal maupun eksternal. UPTD-BLK juga melakukan kerja sama dengan pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan pelatihan kerja, penginformasian

¹⁵⁶ Hasil wawancara dengan Bpk. YI pada tanggal 26 Juli 2018.

lowongan kerja dan penempatan kerja bagi masyarakat. Kerja sama yang dilakukan UPTD-BLK dalam hal pelaksanaan pelatihan kerja dilakukan dengan pihak perusahaan maupun perguruan tinggi. Penginformasian lowongan kerja dan penempatan kerja dilakukan dengan bekerja sama melalui pihak Disnaker.

C. Analisis Penelitian

1. Peran UPTD Balai Latihan Kerja dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat diketahui bahwa salah satu upaya yang terus dilakukan pemerintah untuk mengatasi dan mengurangi masalah pengangguran adalah dengan memberikan pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan bagian dari pendidikan dan umumnya dilakukan oleh sebuah industri untuk meningkatkan kemampuan karyawannya. Dewasa ini, pelatihan kerja tidak lagi hanya diberikan pada karyawan suatu perusahaan, tetapi juga terbuka untuk masyarakat umum. Tempat pelatihan kerja pun sudah sangat berkembang, terbukti dengan adanya lembaga-lembaga kursus milik swasta yang bersifat bisnis yang menawarkan pelatihan kerja pada masyarakat untuk mendapatkan keahlian atau keterampilan.

Tetapi, adapula lembaga milik pemerintah yang ditunjuk untuk melaksanakan program pelatihan kerja bagi masyarakat umum yaitu, UPTD-BLK. UPTD-BLK merupakan suatu tempat untuk penyelenggaraan pelatihan kerja bagi masyarakat yang menjadi peserta pelatihannya agar mereka mampu

menguasai suatu keahlian atau keterampilan tertentu untuk bekal mereka dalam mencari pekerjaan atau membuka usaha mandiri dan untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya. UPTD-BLK terdapat diseluruh wilayah Indonesia, tidak terkecuali di kota Palangka Raya.

UPTD-BLK kota Palangka Raya hadir sebagai salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mengatasi masalah pengangguran khususnya di daerah kota Palangka Raya. Peran UPTD-BLK kota Palangka Raya untuk mengatasi pengangguran dapat dilihat dari upaya-upaya yang mereka lakukan yaitu, memberikan pelatihan kerja dengan berbagai kejuruan-kejuruan yang ditawarkan kepada masyarakat. Pelatihan kerja yang diberikan UPTD-BLK kota Palangka Raya kepada masyarakat merupakan pelatihan kerja yang berbasis kompetensi yang akan membentuk masyarakat agar kompeten dan berdaya saing tinggi serta bersertifikasi di bidang kejuruan yang diminati.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan dilapangan serta sesuai dengan fokus penelitian peneliti yaitu masyarakat muslim ternyata mayoritas peserta pelatihan kerja di UPTD-BLK Kota Palangka Raya merupakan masyarakat yang beragama Islam dapat dilihat dari tabel 4.3 yang telah peneliti paparkan sebelumnya. Masyarakat muslim yang menjadi peserta pelatihan di UPTD-BLK kota Palangka Raya sebesar 66.2% yang terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan terakhir baik setingkat SD, SMP, SMA maupun Perguruan Tinggi.

Pelaksanaan pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya yang peneliti amati merupakan pelatihan kerja gelombang kedua dengan total 5

paket sub-kejuruan dan 67 orang peserta dengan sumber dana APBN. Pelaksanaan pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya berdasarkan sistem paketan yang bersumber dari dua sumber dana, yaitu dana APBN dan APBD. Pelaksanaan pelatihan kerja dengan sumber dana APBN berasal dari kerjasama yang dilakukan UPTD-BLK kota Palangka Raya dengan BLKI Samarinda dan akan dilakukan ditempat yang telah disediakan oleh pihak UPTD-BLK kota Palangka Raya, sedangkan pelatihan kerja yang bersumber dana APBD akan dilaksanakan dengan menggunakan *Mobile Training Unit* (MTU) atau pelatihan kerja keliling dengan datang ke tempat/lokasi yang meminta pelatihan kerja.

Jumlah paket pelatihan yang diterima pada tahun 2018 yaitu 39 paket. Jumlah sub-sub kejuruan yang ditawarkan oleh UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam setiap tahun anggaran tidak selalu sama. Terkadang sub-sub kejuruan yang telah diadakan pada tahun sebelumnya, tidak diadakan lagi pada tahun berikutnya. Pemilihan sub-sub kejuruan tertentu akan dibuka didasarkan pada jumlah peminat dan kebutuhan pada pasar kerja dan masyarakat.

Setiap kegiatan yang dilaksanakan tentu ada tujuan yang ingin dicapai. Di dalam kajian teori pada Bab II yang peneliti cantumkan tentang tujuan pelatihan kerja, ada beberapa tujuan pelatihan kerja yaitu, menambah pengetahuan baru, mengasah kemampuan, meningkatkan keterampilan, meningkatkan rasa percaya diri, dan memahami lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan tujuan kegiatan pelatihan kerja yang dilaksanakan UPTD-BLK.

Raya yaitu untuk memberi keterampilan/keahlian kerja agar masyarakat mampu mandiri baik dengan bekerja untuk orang lain maupun membuka usaha mandiri. Para peserta akan memiliki pengetahuan dan wawasan serta keterampilan di berbagai bidang kejuruan, juga meningkatkan rasa percaya diri pada diri peserta karena mereka mahir dalam suatu bidang keterampilan dan merasa mampu bersaing dengan tenaga kerja lain. Pelatihan kerja yang dilakukan juga bertujuan untuk memperkenalkan lingkungan kerja atau gambaran pekerjaan yang akan dihadapi para peserta. Sehingga ketika para peserta terjun ke dunia kerja, mereka telah memahami lingkungan dan gambaran pekerjaan dengan jelas.

Di dalam kajian teori yang peneliti cantumkan dalam Bab II tentang jenis-jenis pelatihan kerja, terdapat lima jenis pelatihan kerja menurut Henry Simamora yaitu, *skill training*, *retraining*, *cross functional training*, *creativity training*, dan *team training*. Pelatihan kerja yang dilaksanakan di UPTD-BLK merupakan pelatihan kerja yang berjenis *skill training* atau pelatihan keahlian. Pelatihan kerja yang berjenis *skill training* adalah jenis pelatihan yang diadakan agar peserta menguasai suatu keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Pelatihan kerja yang berjenis *skill training* atau pelatihan keahlian merupakan jenis pelatihan yang sangat sesuai untuk diterapkan dalam pelaksanaan pelatihan kerja di UPTD-BLK. Karena UPTD-BLK akan melatih masyarakat agar memiliki keahlian maupun keterampilan dibidang kejuruan yang diminati oleh masing-masing peserta agar berguna untuk mencari pekerjaan maupun membuka usaha mandiri.

Berdasarkan kajian teori tentang UPTD-BLK pada Bab II, Setiap instansi pemerintah memiliki kebijakan atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh pusat tidak terkecuali juga lembaga pemerintah seperti UPTD-BLK. UPTD-BLK yang terdapat diseluruh Indonesia memiliki standar pelatihan kerja dari Kementerian Ketenagakerjaan yang disebut Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI). Di dalam ketentuan SKKNI tersebut mencakup semua aspek keterampilan/keahlian yang akan dilatih untuk para peserta baik dari segi kurikulum/materi dan waktu pelatihan kerja akan mengacu pada kebutuhan pasar kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil yang peneliti dapatkan dilapangan bahwa sebagai lembaga yang berada dibawah naungan pemerintah, UPTD-BLK kota Palangka Raya juga menerapkan ketentuan SKKNI tersebut. Karena ketentuan tersebut mengacu pada kebutuhan pasar kerja, maka pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya lebih memfokuskan pada praktik kerja daripada teori dengan perbandingan 30 : 70 dimana 30 persen teori dan 70 persen praktik. Kurikulum dan lamanya waktu pelatihan kerja akan menyesuaikan dengan bidang kejuruan yang dipilih oleh masing-masing peserta. Lama waktu pelatihan kerja yang telah ditentukan yaitu 240 JP atau sekitar 35 hari.

Metode atau cara penyampaian pelatihan kerja dari instruktur kepada peserta pelatihan juga merupakan salah satu hal penting untuk menunjang keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, metode-metode yang digunakan para instruktur pelatihan kerja di UPTD-BLK kota Palangka Raya memiliki

kesesuaian dengan teori metode pelatihan kerja yang telah peneliti paparkan didalam Bab II. Menurut Kaswan, metode pelatihan kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu, teknik presentasi informasi, metode simulasi, dan metode *on the job training*. Teknik presentasi informasi merupakan metode di mana peserta pelatihan menjadi penerima informasi, seperti metode ceramah, diskusi dan audiovisual. Metode simulasi meliputi studi kasus, bermain peran. Sedangkan metode *on the job training* metode yang meliputi pelatihan orientasi, magang, rotasi pekerjaan, dan lain-lain. Metode-metode yang digunakan para instruktur dalam melatih para peserta pelatihan di UPTD-BLK yaitu menggunakan teknik presentasi informasi dan metode simulasi. Kedua metode tersebut dirasa sangat efektif untuk digunakan mengingat bahwa peserta pelatihan yang akan dilatih oleh para instruktur memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda sehingga harus menggunakan metode seperti ceramah, diskusi, audiovisual dan studi kasus agar semua peserta bisa memahami materi dan praktik pelatihan kerja yang diajarkan. Metode *on the job training* seperti magang tidak digunakan pihak UPTD-BLK karena keterbatasan anggaran dan kesulitan mencari tempat atau lokasi untuk magang karena beberapa tempat sudah melakukan kerja sama dengan pihak lain.

Setiap kegiatan yang diselenggarakan suatu instansi pasti memiliki indikator tingkat keberhasilan dari pelaksanaan kegiatan tersebut. UPTD-BLK kota Palangka Raya juga memiliki indikator untuk mengetahui keberhasilan dari program pelatihan kerja yang mereka laksanakan. Untuk

mengetahui keberhasilan tersebut, UPTD-BLK melakukan evaluasi terhadap peserta pelatihan kerja. Evaluasi tersebut akan dilakukan di akhir pelatihan kerja untuk mengetahui apakah peserta telah kompeten di bidang kejuruan yang diminati masing-masing dan bisa memperoleh sertifikat dari UPTD-BLK. Sertifikat tersebut bisa digunakan untuk mencari pekerjaan karena sertifikat tersebut merupakan bukti bahwa peserta terampil dan bermutu serta siap bersaing dengan tenaga kerja lain. UPTD-BLK kota Palangka Raya juga mengadakan tes uji kompetensi untuk para peserta yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti tes tersebut. Pelaksanaan tes uji kompetensi dilakukan untuk memperoleh sertifikat BNSP dengan bekerja sama dengan pihak UPTD-BLKI Samarinda. Hal ini sesuai dengan kajian teori tentang UPTD-BLK yang terdapat di Bab II. Sertifikat BNSP merupakan sertifikat yang bersifat nasional yang dikeluarkan pemerintah pusat untuk peserta lulusan UPTD-BLK yang memenuhi persyaratan. Jadi, peserta pelatihan bisa memperoleh dua sertifikat, yaitu sertifikat yang dikeluarkan oleh UPTD-BLK dan sertifikat BNSP. Sertifikat yang dikeluarkan oleh pihak UPTD-BLK bersifat lokal atau di daerah saja, sedangkan sertifikat BNSP bersifat nasional bisa digunakan di seluruh Indonesia.

Masyarakat yang menjadi peserta pelatihan di UPTD-BLK kota Palangka Raya pun merasa peran yang dilakukan oleh UPTD-BLK sangat membantu karena mereka mendapatkan ilmu serta keterampilan di berbagai bidang kejuruan yang bisa digunakan untuk bekerja dengan orang lain atau membuka usaha mandiri. Peserta pelatihan juga mendapatkan berbagai

fasilitas-fasilitas yang telah disediakan oleh pihak UPTD-BLK kota Palangka Raya untuk menunjang kegiatan pelatihan kerja. Berdasarkan analisis diatas, UPTD-BLK selaku lembaga pemerintah yang berperan untuk mengatasi pengangguran sudah melakukan berbagai upaya-upaya untuk mengatasi hal tersebut. Upaya yang dilakukan UPTD-BLK kota Palangka Raya yaitu, menawarkan dan memberikan pelatihan kerja sesuai dengan bidang kejuruan yang dapat dipilih sesuai dengan minat peserta.

2. Hambatan-Hambatan UPTD Balai Latihan Kerja dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya

Berdasarkan kajian teori yang terdapat di BAB II masalah pengangguran merupakan permasalahan sosial yang dapat menghambat pembangunan nasional. Hambatan ini adalah pekerjaan rumah baik untuk pemerintah maupun masyarakat itu sendiri. Pemerintah dan masyarakat seharusnya saling bekerja sama dalam mengatasi masalah pengangguran. Lembaga-lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah untuk mengatasi permasalahan tersebut juga mengalami berbagai hambatan-hambatan.

UPTD-BLK kota Palangka Raya selaku lembaga yang ditunjuk pemerintah juga mengalami hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pelatihan kerja untuk mengatasi pengangguran. Hambatan-hambatan yang paling krusial yang dihadapi oleh UPTD-BLK kota Palangka Raya adalah kurangnya sarana dan prasarana baik itu untuk ruangan pelatihan kerja maupun kelengkapan peralatan pelatihan kerja dan kurangnya instruktur pelatihan kerja. Hal ini sebagaimana yang telah diuraikan dalam kajian teori

di Bab II tentang hambatan yang dihadapi pemerintah dalam mengatasi pengangguran salah satu hambatan tersebut yaitu bahwa program yang dilakukan pemerintah tidak merata ke seluruh daerah di Indonesia, serta kekurangan orang-orang yang handal karena masih terdapat UPTD-BLK yang memiliki kekurangan seperti UPTD-BLK kota Palangka Raya, padahal dua hal tersebut merupakan penunjang keberhasilan suatu pelatihan kerja untuk mengatasi pengangguran.

Hambatan-hambatan lain yang dihadapi oleh UPTD-BLK yaitu kurangnya minat masyarakat untuk menjadi peserta pelatihan serta tidak adanya ikatan alumni peserta pelatihan. Hal tersebut sesuai dengan kajian teori yang peneliti paparkan di Bab II tentang hambatan pemerintah dalam mengatasi pengangguran yaitu bahwa program keterampilan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah untuk masyarakat tidak ditanggapi sebagaimana mestinya karena di UPTD-BLK kota Palangka Raya masih mengalami kekurangan peserta pelatihan setiap pelatihan kerja dilaksanakan. Kurangnya minat masyarakat terjadi karena beberapa hal yaitu kurangnya informasi mengenai pelatihan kerja dan keseriusan masyarakat dalam mengikuti pelatihan kerja. Tidak adanya ikatan alumni juga menyulitkan pihak UPTD-BLK kota Palangka Raya untuk menginformasikan lowongan pekerjaan maupun mengetahui kegiatan peserta setelah selesai pelatihan.

3. Tindakan UPTD Balai Latihan Kerja dalam Mengatasi Hambatan-Hambatan Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya

Munculnya hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pelatihan kerja di UPTD-BLK seperti yang telah dijelaskan pada poin kedua, maka harus ada tindakan atau solusi yang dilakukan UPTD-BLK untuk mengatasi hal tersebut baik hambatan yang bersifat internal maupun eksternal. Pihak UPTD-BLK sudah mulai melakukan tindakan-tindakan untuk mengatasi hambatan tersebut salah satu tindakan yang dilakukan yaitu bekerja sama dengan Disnaker kota Palangka Raya. Tindakan yang dilakukan UPTD-BLK kota Palangka Raya yaitu melakukan perencanaan jadwal pelatihan kerja serta peningkatan sarana dan prasarana baik ruangan maupun kelengkapan peralatan pelatihan kerja dan mengusulkan penambahan tenaga pengajar atau instruktur sesuai dengan bidang kejuruan yang diperlukan ke Disnaker kota Palangka Raya. Tindakan lain yang dilakukan oleh UPTD-BLK kota Palangka Raya untuk mengatasi kurangnya minat masyarakat yaitu dengan menggalakan sosialisasi atau informasi tentang pelatihan kerja kepada masyarakat serta mengembangkan aplikasi agar memudahkan masyarakat maupun alumni UPTD-BLK untuk saling berbagi informasi.

Sebagaimana kajian teori yang terdapat dalam BAB II mengenai tindakan atau upaya pemerintah dalam mengatasi pengangguran terdapat beberapa upaya yang dilakukan yaitu, menyediakan lowongan pekerjaan, meningkatkan taraf kemakmuran masyarakat, meningkatkan kualitas tenaga kerja, meningkatkan program pendidikan, dan mengadakan pelatihan kerja.

Tindakan yang dilakukan pemerintah memiliki kesesuaian dengan tindakan yang dilakukan UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam mengatasi pengangguran. UPTD-BLK selain mengatasi hambatan internal dan eksternal yang telah dipaparkan sebelumnya juga melakukan tindakan lain untuk mengatasi pengangguran yaitu melakukan kerja sama dengan pihak-pihak lain dalam pelaksanaan pelatihan kerja dan berusaha memberikan informasi tentang lowongan kerja serta melakukan penempatan kerja. Hal ini sesuai teori pada Bab II yang telah peneliti paparkan mengenai tindakan yang dilakukan pemerintah salah satunya menyediakan lowongan pekerjaan.

UPTD-BLK kota Palangka Raya menjalin kerja sama dengan pihak-pihak lain dalam pelaksanaan pelatihan kerja, misalnya dengan perusahaan atau perguruan tinggi yang ingin meningkatkan keterampilan karyawan atau mahasiswanya. Penginformasian info lowongan kerja dan penempatan kerja dilakukan dengan bekerja sama dengan pihak Disnaker kota Palangka Raya. Penginformasian info lowongan kerja dilakukan melalui papan informasi manual dan melalui website sedangkan penempatan kerja untuk masyarakat dilakukan melalui perusahaan-perusahaan yang mendaftarkan instansinya ke pihak Disnaker kota Palangka Raya dan melalui kegiatan *job fair*. Masyarakat yang telah memasuki usia angkatan kerja hendaknya juga mendaftarkan diri ke Disnaker kota Palangka Raya sebagai pencari kerja yang terdaftar. Hal ini akan memudahkan Disnaker kota Palangka Raya untuk memberikan informasi lowongan kerja dan penempatan kerja.

Kegiatan lain yang dilakukan untuk mengatasi dan mengurangi pengangguran yaitu mengadakan *job fair* atau pameran kerja. *Job fair* yang diadakan setiap tahun oleh Disnaker kota Palangka Raya bekerja sama dengan beberapa perusahaan-perusahaan yang sedang membuka lowongan kerja. Masyarakat yang telah mencapai umur kerja atau aktif mencari pekerjaan, berbondong-bondong datang ke *job fair* untuk melamar pekerjaan. Banyak pencari yang datang merupakan masyarakat atau pencari yang terdidik.

Tindakan lain yang dilakukan pemerintah dalam mengatasi pengangguran dalam kajian teori yang peneliti paparkan dalam Bab II yaitu meningkatkan taraf kemakmuran masyarakat, meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan mengadakan pelatihan kerja. Terkait dengan hal tersebut UPTD-BLK kota Palangka Raya selaku tugasnya yaitu menyelenggarakan dan sebagai penunjang di bidang pelatihan kerja telah melakukan tindakan-tindakan tersebut untuk masyarakat. Untuk meningkatkan taraf kemakmuran dan meningkatkan kualitas tenaga kerja, UPTD-BLK kota Palangka Raya telah berusaha semaksimal mungkin dengan kegiatan pelatihan kerja yang mereka selenggarakan. UPTD-BLK kota Palangka Raya memberikan pelatihan kerja di berbagai bidang keterampilan untuk masyarakat dan diharapkan dengan keterampilan tersebut masyarakat bisa meningkatkan kemakmuran hidupnya dengan bekerja atau berwirausaha. Keterampilan kerja yang diberikan juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja di daerah agar tidak kalah bersaing dengan tenaga kerja lain. Kualitas tenaga

kerja sangat penting mengingat dewasa ini banyak perusahaan atau industri lebih menyukai calon karyawan yang telah memiliki suatu keterampilan kerja tertentu.

Berdasarkan kajian teori pada Bab II pengangguran terbagi menjadi dua jenis yaitu berdasarkan penyebabnya dan berdasarkan cirinya. Masyarakat yang mengikuti pelatihan kerja dan mengikuti kegiatan *job fair* kebanyakan masyarakat yang terdidik dan termasuk ke dalam jenis pengangguran berdasarkan cirinya. Pengangguran berdasarkan cirinya terbagi menjadi empat jenis yaitu, pengangguran terbuka, tersembunyi, musiman, dan setengah menganggur. Masyarakat terdidik merupakan termasuk ke dalam jenis pengangguran terbuka. Karena mereka tercipta sebagai akibat pertumbuhan kesempatan kerja yang lebih rendah daripada pertumbuhan tenaga kerja sehingga mereka tidak memperoleh pekerjaan.

Faktor penyebab munculnya pengangguran ini disebabkan oleh beberapa hal yakni masyarakat ingin mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan mereka sebelumnya. Masyarakat cenderung membandingkan gaji yang mereka terima, sehingga mereka memilih untuk berhenti bekerja dengan harapan akan mendapat pekerjaan yang lebih baik. Ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki masyarakat dengan yang diperlukan pada pasar kerja juga salah satu faktor penyebab munculnya pengangguran. Hal ini sesuai dengan teori yang peneliti paparkan pada Bab II tentang faktor penyebab timbulnya pengangguran yaitu, menganggur karena ingin mencari pekerjaan yang lebih baik dan ketidaksesuaian diantara keterampilan pekerja

yang sebenarnya dengan keterampilan yang diperlukan dalam industri-industri.

Menurut teori ekonomi Islam yang telah peneliti paparkan dalam Bab II, pengangguran dibedakan menjadi dua macam yaitu, pengangguran *jabariah* dan pengangguran *khiyariyah*. Pengangguran *jabariah* merupakan pengangguran yang terjadi karena suatu keterpaksaan yang disebabkan oleh beberapa hal misalnya karena tidak memiliki keterampilan yang berguna untuk menunjang hidupnya. Sedangkan pengangguran *khiyariyah* merupakan dimana seseorang memilih untuk menganggur padahal sebenarnya ia memiliki potensi dan kemampuan tetapi memilih untuk bermalas-malasan.

Teori tersebut memiliki kesesuaian dengan hasil temuan peneliti di lapangan. Masyarakat atau peserta yang mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh suatu lembaga seperti UPTD-BLK termasuk ke dalam jenis pengangguran *jabariah*. Mereka terpaksa menganggur karena tidak memiliki suatu keterampilan yang dapat mereka manfaatkan untuk menunjang kebutuhan hidupnya. Tetapi mereka memilih untuk mengikuti pelatihan kerja yang ditawarkan UPTD-BLK agar mereka memiliki suatu keterampilan yang dapat digunakan untuk mengubah keadaan hidupnya baik dengan bekerja maupun berwirausaha. Pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh UPTD-BLK merupakan sebagai salah satu wujud untuk mengurangi masyarakat yang termasuk dalam jenis pengangguran *jabariah*. Islam sangat menyukai orang-orang seperti ini, karena mereka orang-orang yang mau berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri dengan mempelajari

banyak hal yang lebih sesuai dengan perkembangan zaman dan bermanfaat di masa yang akan datang daripada orang yang hanya bermalas-malasan dan bergantung kepada orang lain.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Peran UPTD Balai Latihan Kerja dalam mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya, maka kesimpulan disusun sebagai berikut:

1. Peran yang dilakukan oleh UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam upaya mereka mengatasi pengangguran khususnya di kota Palangka Raya yaitu dengan memberikan pelatihan kerja berbasis kompetensi bagi masyarakat. Ada berbagai macam kejuruan keahlian yang ditawarkan kepada masyarakat yaitu, teknologi informasi, bangunan, refrigeration, teknisi listrik, teknik otomotif, teknik las, teknik manufaktur, garmen apparel, pariwisata, tata kecantikan, tata boga, dan perkantoran. Pelatihan kerja yang diberikan bertujuan agar masyarakat kota Palangka Raya memiliki daya saing tinggi, produktif, serta kompeten/terampil sehingga tidak kalah saing dengan tenaga kerja luar. Pelatihan yang diberikan kepada masyarakat gratis dan para peserta pelatihan kerja juga di berikan beberapa fasilitas-fasilitas. Jumlah kejuruan yang ditawarkan oleh UPTD-BLK pada setiap tahun anggaran berbeda-beda. Pemilihan kejuruan yang akan dibuka untuk dilaksanakan pelatihan kerja berdasarkan pada jumlah peminat dan kebutuhan pasar kerja. Mayoritas peserta pelatihan kerja yang ada di UPTD-BLK adalah masyarakat muslim. Materi atau kurikulum pelatihan kerja yang diberikan kepada masyarakat sudah sesuai dengan ketentuan

SKKNI dan kebutuhan pasar kerja di daerah. Metode serta cara penyampaian yang digunakan para instruktur pelatihan kerja kepada para peserta pelatihan menggunakan metode yang mudah di pahami. Lama waktu pelatihan kerja akan menyesuaikan dengan kurikulum bidang kejuruan yang diminati peserta pelatihan. Masyarakat yang menjadi peserta pelatihan kerja di UPTD-BLK merasa puas dan sangat terbantu dengan adanya pelatihan kerja ini karena mereka memiliki keterampilan/keahlian sebagai bekal mereka untuk mencari pekerjaan atau membuka usaha mandiri walaupun ada sebagian peserta yang masih mengeluhkan beberapa hal terkait dengan pelaksanaan pelatihan kerja. UPTD-BLK mengharapkan dengan adanya pelatihan kerja yang diberikan ini agar masyarakat menggunakan keterampilan atau keahlian yang telah mereka dapatkan tersebut untuk bisa bekerja dengan orang lain maupun membuka usaha mandiri untuk mengatasi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya di kota Palangka Raya.

2. Peran yang dilakukan UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam mengatasi pengangguran masih belum sepenuhnya optimal karena masih memiliki kendala-kendala yang menghambat pelaksanaan pelatihan kerja tersebut. Hambatan atau kendala yang di hadapi UPTD-BLK terbagi menjadi dua, yaitu hambatan yang bersifat internal dan eksternal. Hambatan internal yang dihadapi pihak UPTD-BLK yaitu, sarana dan prasarana yang kurang tersedia dan kurangnya tenaga pengajar atau instruktur pelatihan kerja.

Sedangkan hambatan eksternal yang dihadapi pihak UPTD-BLK yaitu, kurangnya minat peserta pelatihan kerja dan tidak adanya ikatan alumni peserta pelatihan.

3. Tindakan yang dilakukan UPTD-BLK untuk mengatasi hambatan pelaksanaan pelatihan kerja yang bersifat internal yaitu melakukan perencanaan untuk penjadwalan pelaksanaan pelatihan kerja dan kelengkapan sarana dan prasana baik ruangan maupun peralatan penunjang pelatihan kerja, kemudian melakukan pengajuan penambahan instruktur pelatihan kerja yang sesuai dengan bidang kejuruan yang ada di UPTD-BLK kepada Dinas Tenaga Kerja kota Palangka Raya. Sedangkan tindakan yang dilakukan untuk mengatasi hambatan eksternal yaitu meningkatkan sosialisasi kepada masyarakat tentang pelatihan kerja yang ada di UPTD-BLK kota Palangka Raya baik sosialisasi langsung maupun melalui media online, kemudian pihak UPTD-BLK tengah mengembangkan sebuah aplikasi yang dapat memudahkan masyarakat serta alumni peserta pelatihan untuk saling berbagi informasi baik tentang pendaftaran pelatihan kerja sampai info lowongan pekerjaan. Tindakan lain yang dilakukan UPTD-BLK kota Palangka Raya untuk mengatasi masalah pengangguran yaitu melakukan kerja sama dengan pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan pelatihan kerja, memberikan informasi lowongan kerja maupun penempatan kerja. UPTD-BLK bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan maupun perguruan tinggi dalam memberikan pelatihan kerja, kemudian UPTD-BLK juga bekerja sama

dengan Disnaker kota Palangka Raya dalam hal info lowongan kerja dan penempatan kerja pada masyarakat. Disnaker kota Palangka Raya memiliki stok perusahaan yang telah terdaftar sebagai perusahaan pemberi lowongan kerja, kemudian hal itu akan diinformasikan melalui papan informasi manual maupun online. Selain stok perusahaan pemberi lowongan kerja, Disnaker kota Palangka Raya juga mempunyai data stok pencari yang siap ditawarkan ketika ada perusahaan yang sedang melakukan rekrutmen. Kegiatan lain yang diadakan untuk mengatasi pengangguran yaitu mengadakan *job fair* atau pameran kerja.

B. Saran

Berikut beberapa saran yang diharapkan dapat dilakukan untuk meningkatkan peran UPTD-BLK Kota Palangka Raya dalam mengatasi pengangguran, yaitu:

1. UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam salah satu perannya untuk mengatasi pengangguran khususnya di kota Palangka Raya yaitu dengan menyelenggarakan pelatihan kerja hendaknya lebih mengoptimalkan lagi peran tersebut dengan lebih menggalakan sosialisasi ke masyarakat baik itu melalui media sosial maupun datang secara langsung ke tempat-tempat seperti sekolah dan perguruan tinggi agar lebih banyak masyarakat yang dapat terserap dan memiliki keterampilan kerja di bidang-bidang kejuruan yang diperlukan pasar kerja.

2. Sanksi bagi peserta pelatihan kerja yang tidak mengikuti peraturan hendaknya dilaksanakan dan ditambahkan sanksi *blacklist* bagi pelanggar peraturan tersebut sehingga ia tidak bisa mengikuti pelatihan kerja lagi.
3. UPTD-BLK hendaknya membentuk alumni peserta pelatihan agar mereka bisa mengetahui perkembangan peserta setelah selesai mengikuti pelatihan dan untuk lebih mengoptimalkan peran UPTD-BLK hendaknya juga melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam program *on the job training* bagi peserta pelatihan agar peserta pelatihan lebih mengenal dunia kerja.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Renika Cipta, 1993.
- Barthos, Basir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Idri, *Hadis Ekonomi (Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi)*, Jakarta: Kencana, 2015.
- Ibrahim, *Metodologi Penelitian Kualitatif Panduan Penelitian beserta Contoh Proposal Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Khan, M. Fahim, *Esai-Esai Ekonomi Islam*, Terjemahan Suherman Rosyidi, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, Malang: UIN Malang Press, 2009.
- Murni, Asfia, *Ekonomika Makro (Edisi Revisi)*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2013.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Standar Balai Latihan Kerja.
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Qaradhawi, Yusuf., *Spektrum Zakat Dalam Membangun Ekonomi Kerakyatan Cet. I*, Jakarta: Zikrul Hakim, 2005.
- Rozalinda, *Ekonomi Islam: Teori Ekonomi Islam: Teori dan Aplikasinya pada Aktivitas Ekonomi*, Jakarta: Rajawali Press, 2014.

Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Sukirno, Sadono., *Makro Ekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006.

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Zakaria, Junaiddin., *Pengantar Teori Ekonomi Makro*, Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta, 2009.

B. Skripsi

Arfiani, Irma, “*Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang*”, Skripsi, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014.

Yulianto, Eko, “*Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta*”, Skripsi, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015.

Haryadi, Sandytya, “*Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Surakarta Melalui Bursa Kerja*”, Skripsi, Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2009.

C. Internet

Adwinta, Peran Pemerintah Dalam Mengatasi Pengangguran, <http://adwintaactivity.blogspot.com/2012/04/peran-pemerintah-dalam-mengatasi-pengangguran.html>. Diakses 03 Maret 2018 Pukul 21.42 WIB.

Auzi Amazia, Melalui Balai Latihan Kerja Kemnaker Harap Indonesia Tak Kalah Saing, <http://nasional.kompas.com/read/2017/07/21/22421521/melalui->

balai-latihan-kerja-kemnaker-harap-indonesia-tak-kalah-saing. Diakses 23 Februari Pukul 21.17 WIB.

Balai Latihan Kerja, https://id.wikipedia.org/wiki/Balai_Latihan_Kerja. Diakses 23 Februari 2018 Pukul 21.36 WIB.

Berita Resmi Statistik No. 08/11/62/Th. X, 7 November 2016, BPS Provinsi Kalimantan Tengah, <http://kalteng.bps.go.id>. Diakses tanggal 26 Maret 2017 Pukul 09.55 WIB.

Berita Resmi Statistik No. 08/11/62/Th. XI, 6 November 2017, BPS Provinsi Kalimantan Tengah, <http://kalteng.bps.go.id>. Diakses tanggal 06 Februari 2018 Pukul 18.09 WIB.

Indopos, *Optimalisasi BLK Turunkan Angka Pengangguran*, <http://hutindopos.indopos.co.id/read/2017/02/26/89065/Optimalisasi-BLK-Turunkan-Angka-Pengangguran>. Diakses 4 April pukul 11.11 WIB.

Profil UPTD Balai Latihan Kerja, <https://blk.palangkaraya.go.id/>. Di akses 23 Januari 2018 Pukul 11.29 WIB.

